

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Realizace regionálních individuálních projektů prostřednictvím Operačního programu
Lidské zdroje a zaměstnanost v Moravskoslezském kraji

Implementation of the Regional Individual Projects through Operational Programme
Human Resources and Employment in the Moravian-Silesian region

Student: Daniel Hořínek

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Bc. Monika Mynarzová, Ph.D

Ostrava 2016

Zadání bakalářské práce

Student: **Daniel Hořínek**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6210R004 Eurospráva

Téma: Realizace regionálních individuálních projektů prostřednictvím
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
v Moravskoslezském kraji
Implementation of the Regional Individual Projects Through Operational
Programme Human Resources and Employment in the Moravian-
Silesian Region

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie a České republiky
3. Regionální individuální projekty realizované v Moravskoslezském kraji
4. Analýza vybraného regionálního individuálního projektu v rámci Moravskoslezského kraje
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck, 2014. 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Bc. Monika Mynarzová, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016



Ing. Boris Navrátil, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně. V seznamu použité literatury uvádím veškerou literaturu a elektronické zdroje, které byly pro tvorbu mé bakalářské práce použity.

V Ostravě dne 27. dubna 2016

.....
HOTÍK

Daniel Hořínek

Touto cestou bych rád poděkoval vedoucí práce Ing. Monice Mynarzové, Ph. D. za odbornou pomoc a věnovaný čas při tvorbě bakalářské práce.

Obsah

1. Úvod	5
2. Teoretická východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie a České republiky	6
2.1 Teoretické vymezení politiky zaměstnanosti a její provázanosti s ostatními politikami	6
2.2. Politika zaměstnanosti Evropské unie	7
2.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti	8
2.2.2 Strategie rozvoje Evropské unie v období 2001 – 2010	9
2.2.3 Strategie Evropa 2020	10
2.3 Státní politika zaměstnanosti České republiky	11
2.3.1 Vývoj státní politiky zaměstnanosti	11
2.3.2 Národní plán zaměstnanosti	12
2.3.3 Státní politika zaměstnanosti v souvislosti se vstupem do Evropské unie	13
2.3.4 Cíle státní politiky zaměstnanosti	14
2.3.5 Nástroje státní politiky zaměstnanosti	15
2.3.6 Členění státní politiky zaměstnanosti	17
2.3.7 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti	19
2.3.8 Financování státní politiky zaměstnanosti	20
3. Regionální individuální projekty realizované v Moravskoslezském kraji	21
3.1 Regionální politika EU	21
3.1.1 Cíle a nástroje regionální politiky EU v programovacím období 2007 – 2013 ..	23
3.1.2 Operační programy ČR pro období 2007 – 2013	25
3.1.3 Podpora zaměstnanosti v České republice prostřednictvím Evropského sociálního fondu v programovacím období 2007 – 2013	27
3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	28
3.3.1 Vymezení globálního cíle a specifických cílů OP LZZ	29
3.3.2 Identifikace prioritních os OP LZZ	29
3.3.3 Finanční rámec OP LZZ	30

3.3 Možnosti podpory zaměstnanosti v ČR v programovacím období 2014 - 2020	32
3.3.1 Operační programy v ČR na programové období 2014 – 2020	33
3.3.2 Operační program Zaměstnanost.....	34
3.4 Charakteristika Moravskoslezského kraje	36
3.4.1 Regionální individuální projekty realizované v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost v MSK v programovém období 2007 - 2013	38
3.4.2 Regionální individuální projekty realizované v rámci OP Zaměstnanost v MSK v programovém období 2014 - 2020	40
4. Analýza vybraného regionálního individuálního projektu v rámci Moravskoslezského kraje	42
4.1 Charakteristika projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK“	42
4.1.1 Cíle projektu	43
4.1.2 Cílová skupina	43
4.1.3 Specifikace a podmínky poskytování příspěvků	44
4.1.4 Proces podání žádosti	46
4.1.5 Vyúčtování a doklady nezbytné k proplacení příspěvků.....	47
4.2 Dotazníkové šetření	49
4.2.1 Znázornění a popis výsledků dotazníkového šetření	49
4.2.2 Zhodnocení projektu a navržení možných doporučení.....	58
5. Závěr	60
Seznam použité literatury	61
Seznam zkratk.....	66
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Jednou z hlavních priorit vyspělých tržních ekonomik je řešení problematiky vysoké nezaměstnanosti, která značně ovlivňuje hospodářský růst a sociální situaci obyvatel v zemi. Zejména v posledních letech je kladen velký důraz na podporu lidských zdrojů, jelikož rozvoj lidských zdrojů ovlivňuje míru zaměstnanosti a vede k růstu životní úrovně obyvatelstva. Na podporu odstraňování příčin a negativních důsledků nezaměstnanosti je využívána politika zaměstnanosti a to jak na nadnárodní, tak národní úrovni.

Na národní úrovni se v problematice zaměstnanosti angažují příslušné státní instituce, které směřují především k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a podporují zřizování nových pracovních míst. Na úrovni nadnárodní hovoříme o integračních seskupeních jako Evropská unie, jejíž strategii a cíle se Česká republika po svém vstupu do unie zavázala plnit. Členství v Evropské unii přineslo ČR možnost využívat peněžní prostředky ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Finanční podpora z těchto fondů ve formě dotací je realizována prostřednictvím jednotlivých operačních programů a jejich konkrétních projektů. Tyto programy výrazně přispívají ke zlepšení hospodářské a sociální situace v členských zemích.

Problematika nezaměstnanosti je velmi diskutované téma, které vyžaduje neustálé uplatňování různých opatření a hledání možných řešení. Jedná se o rozsáhlý celospolečenský problém, který se dotýká téměř všech občanů. Právě aktuálnost tohoto jevu mě přiměla se danou problematikou zabývat.

Cílem mé bakalářské práce je zhodnocení vlivu vybraného projektu realizovaného prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v programovém období 2007 - 2013 na zaměstnatelnost jeho účastníků. Dále na základě výsledku dotazníkového šetření navrhnout možná doporučení pro budoucí dotační tituly.

Bakalářská práce vychází z domácí a zahraniční literatury s využitím internetových zdrojů a elektronických dokumentů. Na vypracování praktické části byly využity především monitorovací a výroční zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva pro místní rozvoj. Stěžejní metodou byla analýza a využití dotazníkového šetření.

2. Teoretická východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie a České republiky

Druhá kapitola této práce je zaměřena na teoretické souvislosti politiky zaměstnanosti České republiky a její návaznosti na strategii politiky zaměstnanosti Evropské unie. Dále jsou definovány hlavní cíle státní politiky zaměstnanosti ČR spolu s nástroji a opatřeními, které slouží k jejich naplňování. Součástí je rovněž vymezení institucionálního rámce a financování aktivní a pasivní složky státní politiky zaměstnanosti.

2.1 Teoretické vymezení politiky zaměstnanosti a její provázanosti s ostatními politikami

Politika zaměstnanosti je charakterizována jako soubor různých nástrojů a opatření, které mají vést k dynamické rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po práci, dále k efektivnímu využití zdrojů pracovních sil na trhu práce a k zajištění práva občanů na zaměstnání. Žák (2007, s. 115) tvrdí: „že *politika zaměstnanosti je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a oborů*“.

Kotlán (2006) uvádí, že politika zaměstnanosti spadá svým využitím a charakterem do hospodářské politiky státu. Tu lze zjednodušeně vymezit jako určitý přístup státu, tj. vlády, centrální banky a jiných institucí s rozhodovací pravomocí k ekonomice své země. Hospodářskou politiku lze vnímat jako politiku, jejichž opatření mohou být zacílena plošně, vztahující se na celou ekonomiku, nebo do jejich jednotlivých oblastí. Stejnou teorii lze aplikovat na politiku zaměstnanosti, jejíž působení v oblasti trhu práce sledujeme ve třech úrovních:

- makroekonomická,
- regionální,
- mikroekonomická.

Žák (2007) se zmiňuje, že politika zaměstnanosti aplikovaná na makroekonomické úrovni, tzv. velká politika zaměstnanosti, je úzce spjata s celkovým systémovým zaměřením hospodářské politiky a působí víceméně plošně. Řeší jak otázky nadměrné nezaměstnanosti, tak problémy související s ekonomickým růstem, inflací a platební bilancí. Mezi základní cíle hospodářské politiky státu patří stabilní ekonomický růst, cenová stabilita, vnější ekonomická rovnováha a také plná zaměstnanost. Dosažení úspěchu ve všech oblastech je nepravděpodobné a to v důsledku konfliktních vztahů mezi jednotlivými cíli – úspěch

v jedné oblasti může vést ke zhoršení v jiné oblasti. Na regionální úrovni se tzv. malá politika zaměstnanosti zabývá řešením důsledků stávající nerovnováhy na trhu práce v konkrétních regionech. V rámci této politiky jsou využívány různé programy a opatření ovlivňující negativní důsledky fungování trhu práce a jsou zohledňovány regionální aspekty nezaměstnanosti. Jedním z opatření je i podpora v nezaměstnanosti. Na úrovni mikroekonomické si firmy vytváří vlastní podmínky pro přijímání a propouštění pracovníků, mzdovou politiku a podmínky v dalších navazujících souvislostech.

V současnosti vycházíme z předpokladu, že zvýšení zaměstnanosti a zabezpečení sociální soudržnosti společnosti je podmíněno ekonomickým růstem. Zároveň lze však tvrdit, že vhodně nastavená politika zaměstnanosti a sociální politika je podmínkou k tomu, aby byla pracovní síla produktivní, kvalifikovaná a motivovaná. Výsledkem toho by mělo docházet k ekonomickému růstu. Z hlediska tohoto tvrzení je tedy patrná vzájemná závislost mezi politikou hospodářskou, sociální a politikou zaměstnanosti. Dle Haláskové (2008) je cílem hospodářské politiky dlouhodobě dosahovat ekonomického růstu a konkurenceschopnosti. Cílem sociální politiky a politiky zaměstnanosti je zajištění vysoké míry zaměstnanosti a přijatelné úrovně života k vytvoření stabilní a soudržné společnosti.

2.2. Politika zaměstnanosti Evropské unie

Halásková (2008) konstatuje, že politika zaměstnanosti byla vždy řešena v rámci širší sociální politiky, která byla považována za výlučně národní, resp. státní záležitost. Na úroveň koordinované politiky EU¹ se politika zaměstnanosti dostává až v 90. letech dvacátého století jako reakce na přetrvávající růst nezaměstnanosti v Evropě. Událo se tak přijetím Amsterodamské smlouvy v roce 1997. Tato smlouva vytvořila právní rámec pro koordinovaný postup členských zemí v oblasti zaměstnanosti a znamenala zesílení pravomocí Evropské unie v oblasti zaměstnanosti. Nutno dodat, že se jednalo pouze o kompetence doplňující, tj. nástroje EU v rámci politiky zaměstnanosti sloužily pouze ke stanovení společných cílů či strategie v rámci unie, dále sdílení informací, vydávání stanovisek a doporučení v otázkách zaměstnanosti. Řešení klíčových otázek a problémů zůstává převážně v kompetenci jednotlivých členských států. Jak uvádí Pališková (2014), snižování nezaměstnanosti a posilování konkurenceschopnosti členských států byly dva hlavní cíle, na které se Evropská unie od druhé poloviny 90. let 20. století primárně

¹ Koordinovaná politika EU znamená, že aktivita Evropské unie se v této oblasti zaměřuje na podporu hlavních směrů, na základě kterých vypracovávají jednotlivé členské státy Národní akční plány.

soustředila. K podpoře koordinace pracovních trhů a politiky zaměstnanosti členských zemí byl také zřízen Výbor pro zaměstnanost.²

2.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti

V návaznosti na zasedání Evropské rady v Amsterdamu v červnu 1997 byla přijata Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ)³. Dle Haláskové (2008) je tato strategie založena na společně dohodnutých cílech, spolupráci a vzájemné výměně zkušeností a informací mezi jednotlivými zeměmi. Na rozdíl od jiných tradičních politik trhu práce propojuje politiku zaměstnanosti s politikou sociální, vzdělávací, daňovou či regionální.

Významnou událostí v politice zaměstnanosti EU se stalo mimořádné zasedání Evropské rady v listopadu 1997 v Lucemburku, kde se zástupci členských zemí shodli na čtyřech základních cílech, které tvořily hlavní pilíře budoucího vývoje v oblasti zaměstnanosti. Dle Kolibové, H., Kubicové, A. (2005) se tyto pilíře staly reálnou náplní Evropské strategie zaměstnanosti a lze je charakterizovat jako:

- *zaměstnatelnost* – orientováno na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, zvyšování způsobilosti jednotlivců k získání zaměstnání a zesilování jejich motivace a předpokladů pro hledání, přijetí a udržení pracovního místa;
- *rozvoj podnikání* – jedná se o vytváření a zejména usnadnění podmínek pro provozování podnikání, např. daňových nebo legislativních podmínek;
- *adaptabilita* – spočívá v posílení přizpůsobivosti zaměstnanců na straně jedné a zaměstnavatelů na straně druhé na měnící se situaci a podmínky na trhu práce, např. strukturální změny nebo rozšiřování nových technologií;
- *rovné příležitosti* – prioritním cílem je odstranění veškerých diskriminací mezi muži a ženami a prosazování rovných šancí na trhu práce, a také snaha o sladění pracovního a rodinného života.

Palíšková (2014) píše, že výše uvedené pilíře mají rozsáhlý makroekonomický a celospolečenský kontext. Existuje řada faktorů, která značně ovlivňuje tvorbu nových pracovních míst a míru nezaměstnanosti. Jedná se především o celkovou úroveň vzdělání a školství ve společnosti, výši investic do vzdělání a sociálních dávek, přijatelnost

² Výbor pro zaměstnanost (Employment Committee) je poradním orgánem v legislativních procesech; monitoruje míru zaměstnanosti a realizaci politiky zaměstnanosti ze strany členských zemí a EU; vydává stanoviska k tématům souvisejícím s politikou zaměstnanosti.

³ Evropská strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy).

legislativních, daňových a jiných podmínek pro podnikání, výši minimální mzdy a životního minima atd.

2.2.2 Strategie rozvoje Evropské unie v období 2001 – 2010

Přestože Amsterdam i Lucemburk byly významnými událostmi z hlediska vývoje evropské politiky zaměstnanosti, skutečným mezníkem v této problematice se stalo přijetí, tzv. Lisabonské strategie neboli strategie dalšího rozvoje Evropské unie na období 2001 - 2010. Stalo se tak na summitu Evropské rady konaném v Lisabonu v březnu 2000. Cíl Lisabonské strategie měl následující znění: „*Stát se co nejvíce konkurenceschopnou a dynamickou ekonomikou světa založenou na znalostech, která je schopná trvale udržitelného rozvoje a nabízí stále lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržnost.*“ Kotýnková (s. 43, 2003)

Kotýnková (2003) dále uvádí, že základní myšlenkou Lisabonské strategie byl rozvoj Evropské unie jako celku a snaha o hospodářskou, sociální a environmentální obnovu. Představitelé EU se zavázali k vytvoření vzájemně provázaných opatření zajišťujících růst zaměstnanosti v rámci udržitelného ekonomického růstu a vzájemné sociální soudržnosti s ohledem na ochranu životního prostředí a politickou stabilitu EU.

Tato strategie byla do jisté míry reakcí na některé negativní okolnosti, se kterými se Evropa v 90. letech a na přelomu tisíciletí potýkala. Zejména to byla vysoká nezaměstnanost obyvatelstva členských států unie spojená s nízkou produktivitou práce, slabiny vnitřního trhu v obchodě se službami, zaostalost a nedostačující přizpůsobivost EU v oblasti nových technologií nebo nově zjištěný trend stárnoucího evropského obyvatelstva a jeho dopady na systémy sociálního zabezpečení. Kotýnková (2006) píše, že tyto skutečnosti vedly k oslabení ekonomické výkonnosti a konkurenceschopnosti EU vůči hlavním obchodním rivalům – USA a Japonska.

Kotýnková (2003) také uvádí, že k naplnění vytyčených cílů v rámci Lisabonské strategie bylo zapotřebí reforem hned v několika oblastech:

- zaměstnanosti;
- znalosti, inovace a dynamika podnikání;
- ekonomická reforma – reforma trhů zboží, služeb a kapitálových trhů;
- sociální soudržnost;
- environmentální rozměr udržitelného rozvoje.

V oblasti zaměstnanosti bylo stěžejní posílení aktivních a preventivních opatření politiky zaměstnanosti. Na zasedání v Lisabonu byly v rámci Lisabonské strategie formulovány také konkrétní cíle pro oblast zaměstnanosti na rok 2010, které byly o rok později na summitu ve Stockholmu doplněny o průběžné cíle pro rok 2005. Následující cíle pro růst zaměstnanosti byly stanoveny v průměru pro Evropskou unii:

- rok 2005 dosažení celkové míry zaměstnanosti ve výši 67% a míru zaměstnanosti žen 57%;
- rok 2010 zvýšení celkové míry zaměstnanosti na 70%, míru zaměstnanosti žen na 60% a míru zaměstnanosti pracovníků ve věku 55 – 64 let na 50%.

Kučerová (2010) uvádí, že ačkoliv se výše uvedené cíle jevily velice ambiciózně s velkým nárokem na úspěch, byla tato strategie neúspěšná, což potvrzovala tzv. Wim Kokova zpráva⁴ z listopadu 2004. Tento dokument vypovídal o skutečnosti, že se strategie a její jednotlivé dílčí cíle nerealizují dle předpokládaného tempa. Pojednávala o tzv. promarněných šancích a celkovém zklamání z výkonu hospodářství EU. Bylo zapotřebí nového startu Lisabonské strategie, který přišel s nástupem nové Evropské komise v čele s J. Barosse⁵ v roce 2005. Nové složení Komise si kladlo za cíl přehodnotit dosavadní přístupy a odstranit nedostatky původní strategie, avšak ani tento postup nedokázal zvrátit a oživit evropskou ekonomiku, která byla ještě v tíživější a složitější situaci než v roce 2000.

2.2.3 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 byla přijata Evropskou radou v červnu 2010. Tato desetiletá strategie věnuje svou pozornost přetrvávajícím a v mnoha případech také prohlubujícím se problémům, se kterými se EU potýkala již v předchozím období. Dle Palíškové (2014) mají členské státy povinnost předkládat tzv. Národní programy reform, tedy strategické dokumenty obsahující prioritní cíle v oblasti makroekonomické politiky a hlavní cíle strukturálních reform na trhu práce a trzích zboží a služeb. V rámci nové agendy jsou předmětem zájmu také sociální podmínky ve společnosti.

Palíšková (2014) dále píše, že základem strategie se staly tři vzájemně propojené prioritní oblasti – inteligentní růst, udržitelný růst a růst podporující začleňování. Pomocí inteligentního růstu by mělo dojít k rozvoji ekonomiky založené na znalostech a inovacích.

⁴ Willem Kok byl bývalý nizozemský ministr financí (1989 – 1994) a premiér (1994 - 2002).

⁵ Jose Manuel Barroso je portugalský politik, který v letech 2004–2014 zastával úřad předsedy dvou evropských komisí a v období 2002 až 2004 působil jako ministerský předseda Portugalska.

Udržitelným růstem je myšlena podpora konkurenceschopnější ekonomiky EU, jejíž produkce je šetrná k životnímu prostředí a méně náročná na zdroje. V oblasti růstu podporujícího začlenění jde především o zvyšování zaměstnanosti, získávání dovedností a zamezování sociálnímu vyloučení. Zmíněné prioritní oblasti jsou koncipovány tak, aby se vzájemně prolínaly a doplňovaly.

Součástí strategie bylo vymezení pěti cílů, jako možnosti hodnocení pokroku v rámci prioritních oblastí, které by měly být splněny členskými státy EU do roku 2020. Tyto cíle byly navrženy tak, aby byly dobře a jednoznačně měřitelné. Zároveň bude jejich naplňování sledováno v rámci jednotlivých národních ekonomik v EU. Palíšková (2014) uvádí tyto cíle pro rok 2020:

- 75% obyvatelstva v produktivním věku (20 – 64 let) by mělo být zaměstnáno. Klíčové pro naplnění cíle má být zvýšení podílu žen a starších pracovníků v pracovním procesu;
- zvýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 3% unijního HDP;
- v oblasti klimatu a energie je stěžejní dosažení cílů 20- 20- 20⁶;
- snížení počtu dětí, které předčasně ukončí povinnou školní docházku pod úroveň 10%. Zároveň navýšení počtu studentů, kteří dosahují terciální úrovně vzdělání na nejméně 40%;
- počet obyvatel ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by měl klesnout o 20 milionů.

2.3 Státní politika zaměstnanosti České republiky

Česká republika je demokratickou parlamentní republikou, kde je politika zaměstnanosti charakterizována jako státní politika zaměstnanosti. Ta je realizována státem prostřednictvím státních institucí a orgánů a také ostatními subjekty činnými na trhu práce, zpravidla zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

2.3.1 Vývoj státní politiky zaměstnanosti

Počátky nově formujícího se trhu práce v České republice se datují do devadesátých let minulého století, kdy na sklonku roku 1989 tržní transformace státu⁷ s sebou přinesla řadu změn. Tento přechod doprovázela řada nových otázek a výzev zejména v oblasti

⁶ Cíle 20 – 20 – 20 znamenaly snížení emise skleníkových plynů o 20% (případně o 30%) ve srovnání se stavem v roce 1990, zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů na 20% a zvýšení energetické účinnosti o 20%.

⁷ Tržní transformace státu - přechod z centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní

zaměstnanosti, které zásadně změnily i její další budoucí vývoj. Stav české ekonomiky a společnosti vyžadoval novou koncepci politiky zaměstnanosti, která by odpovídala změněným podmínkám na trhu práce.

Jak uvádí Kolibová a Kubicová (2005), důležitou součástí dalšího vývoje českého systému služeb zaměstnanosti bylo vytváření institucionálního a legislativního rámce. První instituce zodpovědná za služby zaměstnanosti byla, tzv. Správa služeb zaměstnanosti, zřízena dne 1. 8. 1990 jako součást Ministerstva práce a sociálních věcí. Jejím hlavním posláním bylo vybudování soustavy úřadů práce a přijetí zodpovědnosti za jejich organizační a metodické postupy. Z hlediska legislativního rámce byl systém služeb zaměstnanosti upraven zákonem⁸ Federálního shromáždění České a Slovenské federativní republiky a později přijetím zákona⁹ České národní rady doplněného o prováděcí předpisy. Podstatou obou právních předpisů bylo dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Současná právní úprava je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti¹⁰, který nabyl účinnosti 1. října 2004 po vstupu ČR do EU.

2.3.2 Národní plán zaměstnanosti

Jak uvádí Palíšková (2014), přistoupení ČR do EU v roce 2004 předcházela jednání se zástupci Evropské komise v tzv. předvstupním období. V rámci jednání došlo ke společnému zhodnocení někdejšího stavu politiky zaměstnanosti ČR, provedení řady proreformních opatření a identifikace nejdůležitějších úkolů v oblasti zaměstnanosti. Požadavky a doporučení ze strany EU směřovaly k vyšší úrovni integrace a uplatňování principů Evropské strategie zaměstnanosti.

Od roku 1999 jsou v intencích metodiky EU zpracovávány v ČR tzv. Národní akční plány zaměstnanosti (NAPZ), které jsou zaměřeny na opatření k zajištění rozvoje lidských zdrojů. Halásková (2008) zmiňuje, že jedním z takových je i Národní plán zaměstnanosti přijatý v souladu s cíli „Hospodářské strategie ČR pro vstup do EU“. Tato strategie měla podpořit oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenceschopnosti, kvalifikace a celkové zaměstnanosti.

⁸ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

⁹ Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Němec (2003, s. 164) uvádí: „*Cílem návrhu Národního plánu zaměstnanosti ČR bylo přihlásit se k principům zásad Rady EU, které byly přijaty na summitu v Lucemburku v prosinci 1997, a tvůrčím způsobem je aplikovat na naši situaci.*“

EU nabízí členským zemím doporučenou metodiku a strukturu pro zpracování národních plánů zaměstnanosti, která se skládá z konkrétních směrnic a je uplatňována pro zajištění srovnatelnosti mezi jednotlivými státy. Halásková (2008) dále uvádí, že Národní plán zaměstnanosti ČR spočívá v naplnění následujících cílů:

- podpořit vznik nové zaměstnanosti a restrukturalizace stávající zaměstnanosti pomocí nových opatření hospodářské politiky,
- dostatečně zvýhodnit pracovní příjmy před příjmy sociálními a tím navýšení motivace pracovní síly ke vstupu nebo návratu do zaměstnání,
- přizpůsobit přípravu pracovní síly požadavkům trhu práce,
- sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce,
- zvýšit účinnost aktivní politiky zaměstnanosti a její opatření,
- zajistit požadované organizační, finanční a personální předpoklady pro fungování služeb zaměstnanosti, které jsou v souladu s očekávanou úrovní nezaměstnanosti.

V návaznosti na Národní plán zaměstnanosti byly v roce 2001, 2002 a 2003 realizovány Národní akční plány politiky zaměstnanosti. Jednalo se o doplnění a upřesnění cílů a opatření, jež byly součástí Národního plánu zaměstnanosti.

2.3.3 Státní politika zaměstnanosti v souvislosti se vstupem do Evropské unie

Česká republika se stala členem Evropské unie v květnu roku 2004. Tomuto členství předcházelo provedení řady změn a opatření mimo jiné také v politice zaměstnanosti. Tento trend pokračoval také po vstupu ČR do EU. Žižlavský (2011) uvádí pojem „evropeizace“, který je označením pro změny vyvolané v národních ekonomikách členstvím v EU.

V souvislosti se vstupem do EU představila ČR zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (dále jen jako „zákon o zaměstnanosti“). „*Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“ Bičáková (2007, s. 9) Zákon o

zaměstnanosti byl přijat parlamentem České republiky 13. května 2004 a nabyl účinnosti 1. listopadu stejného roku.

Bičáková (2007) dále uvádí, že obsahem zákona o zaměstnanosti je působnost státu a příslušných institucí na trhu práce a zároveň také popis cílů, nástrojů a souvisejících pojmů státní politiky zaměstnanosti. Hlavním posláním tohoto zákona je motivovat nezaměstnané k aktivnějšímu hledání vhodného zaměstnání a zabránit tak jejich závislosti na sociálních dávkách nebo jejich zneužívání. Zákon o zaměstnanosti od svého vzniku pravidelně prochází novelami, které jsou vždy prováděny na základě potřeb trhu práce ČR a jsou v souladu s právem a principy Evropské unie.

2.3.4 Cíle státní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se snaží o dosažení určitého veřejného cíle, a to především o zmírňování a odstraňování ekonomických i sociálních důsledků nezaměstnanosti. Vzhledem k relativně vysoké nezaměstnanosti v posledních letech vycházíme dle Haláskové (2008) při vymezování cílů státní politiky zaměstnanosti především ze snahy státu o dosažení:

- rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivního využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání a zvyšování jejich kvalifikace.

Němec (2003, s. 131) uvádí, že: *„Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.“*

Dosažení výše zmiňovaných cílů je podmíněno realizací širokého spektra činností. Dle Kotlána (2006) patří mezi nejdůležitější činnosti zejména tyto:

- poradenská služba při volbě povolání,
- zprostředkování práce,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku,
- výzkum a statistika trhu práce.

V rámci strategických cílů státní politiky zaměstnanosti hovoříme o tzv. Střednědobé hospodářské strategii, spočívající ve zvyšování a udržování konkurenceschopnosti České republiky v evropském ekonomickém prostoru. Uplatňování této strategie popisuje Halásková (2008) zejména ve třech oblastech, a sice v oblasti pracovně právních vztahů, oblasti sociálního dialogu a oblasti příjmové politiky.

V oblasti pracovněprávních vztahů, kde je žádoucí dosažení harmonie mezi potřebou větší adaptability pracovních sil, vyšší dynamiky a pružnosti trhu práce za účelem posílení konkurenceschopnosti tuzemských podnikatelů na straně jedné a zajištění určité míry ochrany zaměstnance na straně druhé. Zároveň je patrná snaha o potlačení všech forem diskriminace na trhu práce. *V oblasti sociálního dialogu* je strategickým záměrem nastolení a udržení sociálního smíru, soudržnosti ve společnosti a také podpora obnovy hospodářského růstu. *V oblasti příjmové politiky* je cílem podpora ekonomické a pracovní aktivity jednotlivých občanů a snaha zabezpečit přičinění všech skupin obyvatelstva na celkovém ekonomickém rozvoji země. Pro zvýšení motivace občanů k práci je nutné zajistit, aby stávající výše minimální mzdy byla vyšší než příjmy ze sociálních dávek, které jsou pobírány v nezaměstnanosti. Proto je žádoucí růst reálných příjmů ve společnosti, a to nejen z hlediska platů a mezd, nýbrž také sociálních příjmů, které jsou kompenzací pracovních příjmů.

2.3.5 Nástroje státní politiky zaměstnanosti

Problematika nezaměstnanosti patří dlouhodobě mezi priority každého státu. Vlády jednotlivých zemí se v rámci politiky zaměstnanosti snaží udržet míru nezaměstnanosti na přijatelné úrovni a podporovat žádoucí vývoj na trhu práce. Politika zaměstnanosti využívá různých opatření a nástrojů k realizaci stanovených cílů. Tyto nástroje lze dělit podle mnoha hledisek. Podle Haláskové (2008) se pro zabezpečení politiky zaměstnanosti využívají tyto typy nástrojů: veřejné výdaje, daňová politika, regulační opatření a legislativní opatření.

Veřejné výdaje putují ze státního rozpočtu na podporu a zvýšení zaměstnanosti, přičemž se rozlišuje jejich pasivní a aktivní složka. Aktivní složka zahrnuje výdaje na administrativu politiky zaměstnanosti, rekvalifikaci a tvorbu nových pracovních míst nebo odstraňování bariér vstupu na trh práce. V případě složky pasivní je stěžejní hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti a dále stimulační předčasného odchodu do důchodu. *Opatření daňové politiky* ovlivňují tvorbu nových pracovních míst formou daňových úlev. *Regulační opatření* slouží zejména k udržení určité míry zaměstnanosti a ochraně vnitřního trhu. *Legislativní opatření* stanovují práva a povinnosti

všech subjektů trhu práce, tj. občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů, čímž upravují poměry a situaci na trhu práce.

Dle Kotlána (2006) mohou být nástroje politiky zaměstnanosti dále rozlišovány podle určitých cílových skupin, na které jsou zaměřeny. Rozlišovány jsou dvě základní cílové skupiny. Zaprvé se jedná o skupinu osob nezaměstnaných a hledajících práci. Druhou skupinu tvoří osoby zaměstnané. V případě nezaměstnaných osob poukazuje Žák (2007) na uplatňování těchto nástrojů a opatření:

- *opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace* – jedná se o opatření, která se zaměřují především na dlouhodobě nezaměstnané osoby¹¹ a nezaměstnanou mládež. Jejich cílem je snižovat úroveň celkové evidence nezaměstnaných na trhu práce, zvyšování úrovně kvalifikované pracovní síly a zjednodušení přechodu absolventů ze škol do pracovního procesu;
- *opatření na podporu začleňování osob na trh práce* – tento typ opatření na podporu začlenění osob na trh práce se vyznačuje značnými rozdíly z hlediska druhu a množství uplatnění této pomoci. Může se jednat o podporu zaměstnavatelů ve formě dotací na mzdy, případně také různá daňová zvýhodnění při zaměstnání dlouhodobě nezaměstnané osoby. Existují také nástroje, jež jsou v rámci politiky zaměstnanosti využívány k podněcování a motivování nezaměstnaných v hledání nového pracovního místa. Například částečná nebo úplná úhrada nákladů na změnu bydliště v důsledku nového zaměstnání nebo příplatky ke mzdě, v případě že nezaměstnaný přijal místo s nižším mzdovým ohodnocením v porovnání s místem, které zastával před propuštěním. Dále lze rozlišit podporu dle jejího speciálního zaměření, například podpora určená pouze malým a středním podnikatelům nebo podpora určená jen pro vybrané problémové regiony atd.;
- *opatření na pomoc při zakládání podniku* – v případě opatření na podporu při založení podniku se jedná o poskytnutí fixní peněžní sumy, která je odvozena z určitého násobku podpory v nezaměstnanosti. Dále jsou poskytovány dotace zaměstnavatelům na refundaci částky úroků z investičních nákladů. Ve výjimečných případech jsou udělovány určité jistoty podnikatelům a to v případech, že jejich podnikání je neúspěšné;

¹¹ Dlouhodobě nezaměstnané osoby jsou osoby, které jsou evidovány na úřadu práce jako nezaměstnané déle než 12 měsíců.

- *veřejně prospěšné práce* – vznik veřejně prospěšných prací je do jisté míry reakcí na existenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedná se zejména o práce nekvalifikované, které jsou dle zákona¹² vykonávány ve veřejném zájmu, tj. údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných komunikací nebo jiné obdobné činnosti. Nositeli těchto opatření, který se zavazuje vykonat určité práce, jsou po určitou dobu částečně nebo plně hrazeny náklady na zaměstnávání nezaměstnaných. Mzda, vyplácená nezaměstnaným, musí být vyšší než podpora v nezaměstnanosti, aby tak byla zajištěna motivace nezaměstnaných k výkonu práce.

V rámci nástrojů orientovaných na skupinu osob zaměstnaných uvádí Žák (2007) následující:

- *opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace* – tyto opatření se netýkají pouze osob nezaměstnaných, ale mohou být orientovány také na osoby zaměstnané za účelem jejich dalšího profesního vzdělávání a přeškolení. Náklady na tyto aktivity jsou částečně a v mnoha případech zcela hrazeny státem a jsou realizovány ve státních nebo v soukromých rekvalifikačních centrech;
- *zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity* – jedná se o opatření související se zkrácením pracovního času v důsledku redukce výroby, která může být způsobena například sezónním výpadkem produkce. V rámci opatření na zkrácení celoživotní pracovní doby hrají důležitou roli programy předčasného odchodu do důchodu. Ty umožňují starším pracovníkům odejít do důchodu před zákonem stanovenou věkovou hranicí a do dovršení důchodového věku je jim vyplácena příslušná dávka. Úspěšnost daného opatření je podmíněna znovuobsazením volného pracovního místa osobou s příslušnou kvalifikací nebo rekvalifikovanou osobou.

2.3.6 Členění státní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je v ČR charakterizována jako státní politika zaměstnanosti, která je realizována prostřednictvím opatření a nástrojů pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) spočívá především v podpoře nezaměstnaných osob. Dle Haláskové (2008) se jedná o systém, jehož snahou je vytvoření sociálně přijatelných podmínek umožňujících existenční přežití nezaměstnaným při ztrátě jejich příjmu ze

¹² §112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zaměstnání. V ČR existují dvě základní formy podpory v rámci pasivní politiky zaměstnanosti, jak uvádí Kotlán (2006):

- příspěvek v nezaměstnanosti,
- předčasný odchod do důchodu.

Příspěvkem v nezaměstnanosti se rozumí vyplácení finanční podpory osobám, které splňují podmínky dle § 39 zákona o zaměstnanosti.¹³ PPZ rovněž umožňuje předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce. Halásková (2008) dále uvádí, že PPZ je realizována z části na principu redistribuce prostředků ve společnosti pomocí daňového systému a částečně na principu pojištění. Opatření PPZ zpravidla nepředstavují řešení problému s nezaměstnaností státu a v krajních případech mohou vést až k sociálnímu parazitizmu.¹⁴

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je z hlediska svého rozsahu a činnosti stěžejní součástí státní politiky zaměstnanosti. Jak píše Kotlán (2006, s. 262): „Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce.“

Halásková (2008) konstatuje, že APZ je od 1. 10. 2004 prováděna dle zákona o zaměstnanosti, vyhlášky č. 518/2004 Sb. a Metodického pokynu SSZ MPSV č. 8/2004. Jejím hlavním úkolem je podporovat a pomáhat zejména nejhůře zaměstnatelným skupinám jako jsou například osoby s nevhodnou kvalifikací, se zdravotním postižením nebo jinými handicap. Prostřednictvím APZ dochází ke strukturálním změnám zaměstnanosti, snižování výdajů státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, rozvoji regionů v sociální a ekonomické oblasti nebo podpoře mobility pracovních sil. Z hlediska efektivity boje s nezaměstnaností jsou její opatření považována za výhodnější, neboť výdaje na jejich činnost vytváří nové pracovní pozice, které snižují počet nezaměstnaných osob na trhu práce.

¹³ Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který: a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu 32g v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou, b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

¹⁴ Sociálním parazitizmem se rozumí situace, kdy určitá skupina lidí si ze své dlouhodobé nezaměstnanosti vytvoří životní styl, přičemž využívá nepatrného finančního rozdílu mezi minimální mzdou a životním minimem.

APZ jako součást státní politiky zaměstnanosti zároveň poskytuje finanční dotace zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným. Mezi hlavní opatření v rámci APZ se řadí: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a cílené programy pro řešení nezaměstnanosti. Součástí APZ je také poskytování poradenství (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2012).

2.3.7 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti

Správa státní politiky zaměstnanosti je zabezpečována na území ČR *Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV)* v rámci útvaru Správy služeb zaměstnanosti a jednotlivých úřadů práce. Účinnost MPSV nabyla platnosti 1. července 1990 zákonem České národní rady¹⁵. Halásková (2008, s. 56) uvádí, že: „*MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání a důchodové zabezpečení.*“ Mezi hlavní činnosti této vládní instituce patří zejména vyhodnocování situace na trhu práce, přijímání a navrhování opatření vlády k ovlivnění poptávky a nabídky práce, udělování a odjímání povolení ke zprostředkování zaměstnání nebo řízení úřadu práce.

Němec (2003) zmiňuje, že na základě návrhu MPSV bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady dne 20. 7. 1990 č. 306 o zřízení úřadů práce. *Úřad práce (ÚP)* je územním orgánem státní správy disponující vlastní právní subjektivitou. Jednotlivé ÚP spadají pod Správu služeb zaměstnanosti, která soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává koncepcí státní politiky zaměstnanosti a kontroluje činnosti na úseku zaměstnanosti. Působnost úřadů tvoří nižší úroveň státních orgánů. Struktura ÚP je rozmístěna do 77 regionálních úřadů a 172 poboček. Stěžejním úkolem a zájmem těchto státních institucí je především sledování a hodnocení stavu na trhu práce, zpracovávání koncepce vývoje zaměstnanosti v jejich územním obvodu, přijímání opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. ÚP nemají pouze funkci informační, ale také organizační, neboť zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

Dalšími účastníky této politiky jsou také: ostatní ministerstva, nevládní organizace, odborná veřejnost, soukromé agentury a zprostředkovatelny, které s MPSV a ÚP kooperují.

¹⁵ Zákon České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky

2.3.8 Financování státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je v ČR financována ze státního rozpočtu a prostředků Evropského sociálního fondu. Hospodaření s finančními prostředky státního rozpočtu je upraveno zvláštním právním předpisem¹⁶ a slouží na podporu opatření celostátního či regionálního charakteru obou aktivní i pasivní politiky, dále na projekty zahraničních subjektů přispívající ke snížení nezaměstnanosti a na vytváření nových nástrojů státní politiky zaměstnanosti. Finanční prostředky ESF jsou určeny na podporu aktivní politiky zaměstnanosti ČR a jsou realizovány v rámci Evropské strategie zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

¹⁶ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

3. Regionální individuální projekty realizované v Moravskoslezském kraji

Státní politika zaměstnanosti a trhu práce je od vstupu České republiky do EU zásadně ovlivňována regionální politikou EU, potažmo politikou hospodářské a sociální soudržnosti, jejichž cíle jsou v programovém období 2007 - 2013 dosahovány pomocí strukturálních fondů Evropské unie a Fondu soudržnosti. Míra zaměstnanosti se na úrovni EU neliší pouze mezi členskými státy, ale také mezi regiony jednotlivých zemí. Regionální politika (RP) usiluje o snižování rozdílů v ekonomické, sociální, politické a ekologické sféře. Dle Marka a Kantora (2009) je důraz kladen především na zvýšení ekonomické a sociální soudržnosti, jelikož sbližování regionů v těchto oblastech vede k zlepšení výkonnosti ekonomiky státu, dále zvýšení konkurenceschopnosti a zlepšení vývoje jednotlivých regionů.

3.1 Regionální politika EU

Novotná (2007) konstatuje, že RP EU se neřadí mezi společné politiky EU jako např. společná měnová politika, která je prováděna přímo institucemi Unie. Regionální politika stejně jako politika zaměstnanosti patří mezi tzv. koordinované politiky EU, kde jsou tyto politiky výhradně v kompetenci samotných členských států. Instituce EU zastávají pouze koordinační a harmonizační funkci.

RP EU je prováděna na třech úrovních:

- **nadnárodní**- realizována na úrovni EU relativně nezávisle na členských státech;
- **národní**- značně diferencovaná RP prováděna jednotlivými členskými státy, které jsou povinny postupně přejímat některá společná pravidla;
- **regionální**- tato úroveň je zcela běžná ve většině zemí a je dlouhodobě posilována a preferována před úrovněmi vzdálenějšími.

Hlavní instituce regionální politiky EU

Dle Novotné (2007) má *generální ředitelství pro regionální politiku* za cíl podporovat ekonomický a sociální rozvoj méně rozvinutých regionů ES. Dále nese odpovědnost za Evropský fond pro regionální rozvoj, Fond soudržnosti a nástroj IPA, který slouží k podpoře dopravy a životního prostředí v kandidátských státech.

Výbor regionů vznikl na základě Maastrichtské smlouvy a funguje od roku 1994 jako poradní fórum zástupců oblastních a místních orgánů. V rámci svého působení dohlíží na

dodržování principu solidarity, aby byla rozhodnutí přijímána na co nejnižší možné úrovni, tj. orgány, které jsou nejbližší samotnému občanovi. Evropská rada a Evropská komise jsou povinny konzultovat s výborem všechny legislativní návrhy, které mohou mít dopad na regionální nebo místní úrovni.

Evropský hospodářský a sociální výbor byl vytvořen Římskou smlouvou v roce 1958 a zastupuje roli poradního orgánu pro Evropskou komisi, Radu a Parlament v socioekonomické oblasti. Žádný významný evropský zákon nelze přijmout bez předchozího vyjádření tohoto výboru.

Evropská investiční banka svou činností rozšiřuje možnosti financování velkých a náročných projektů. Finanční prostředky plynoucí z Evropské investiční banky nejsou určeny pouze na podporu členských zemí, nýbrž na poskytování úvěrů kandidátským zemím, dále balkánským, latinskoamerickým nebo asijským zemím za účelem podpory rozvoje a spolupráce.

Principy regionální politiky EU

Dle Tauera (2009) existují čtyři základní a tři doplňkové principy, které jsou součástí jak programové báze procesu poskytování pomoci, tak procesu realizace projektů.

Princip adicionality neboli doplňkovosti vychází z předpokladu, že finanční prostředky poskytnuté ze strukturálních fondů EU mají pouze doplňovat, nikoliv nahrazovat prostředky plynoucí z národních rozpočtů na realizaci daného projektu. V praxi to znamená, že musí být stanovena určitá míra národního spolufinancování ze strany členského státu, která by měla do budoucna vykazovat stoupající tendenci.

V rámci *principu programování* jsou prostředky ze strukturálních fondů poskytovány na základě víceletých a víceoborových programů, které jsou po jejich schválení Evropskou komisí (EK) realizovány prostřednictvím konkrétních projektů.

Princip koncentrace usiluje o co nejúčelnější využití finančních prostředků na realizaci předem stanovených cílů, tedy projektů přinášející maximální užitek a synergický efekt.

Princip partnerství lze chápat jako úzkou spolupráci mezi jednotlivými subjekty pro všechny fáze implementace, od přípravy až po realizaci. Rozlišujeme vertikální partnerství- spolupráce mezi EK a státem určenými orgány na národní, regionální nebo místní úrovni, a horizontální partnerství- spolupráce mezi partnery v rámci členské země nebo regionu.

Princip subsidiarity spočívá v zajištění toho, aby byly cíle plněny na co nejnížší možné úrovni rozhodování v případě, že je možné toto plnění na dané úrovni uspokojivě zabezpečit. Tento princip je zakotven v Maastrichtské smlouvě.¹⁷

Princip solidarity je základním principem Evropské unie jako celku. Vyspělejší státy přispívají do společného rozpočtu a napomáhají tak ekonomicky méně rozvinutým státům.

Princip monitorování a evaluace je založen na průběžném sledování a vyhodnocování efektivnosti vynakládaných peněžních prostředků. Jedná se nejen kontrolu dodržování předepsaných pravidel a postupů v rámci realizace programu, ale také hodnocení z hlediska věcnosti a ekonomické efektivity.

3.1.1 Cíle a nástroje regionální politiky EU v programovacím období 2007 – 2013

Dle Marka a Kantora (2009) byly v oblasti regionální politiky na programové období 2007 – 2013 vytvořeny tři cíle – Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce. V návaznosti na uvedené cíle byly vytyčeny také základní priority politiky soudržnosti:

- vytvoření většího počtu kvalitnějších pracovních pozic,
- vylepšení znalostí a inovací jako faktorů růstu,
- navýšení atraktivity členských zemí EU a jejich regionů pro investování a zaměstnávání.

Konvergence

Marek a Kantor (2009) uvádí, že cíl Konvergence podporoval rozvoj a růst nejméně rozvinutých členských států a oblastí. Podpora byla poskytována v rámci investic do fyzického a lidského kapitálu na tvorbu nových pracovních míst, modernizace ekonomiky, znalostí společnosti, zlepšení infrastruktury, ochrany životního prostředí a zvýšení kvality a schopnosti institucí na trhu práce. Jednalo se především o regiony úrovně NUTS II¹⁸, které vykazovaly HDP na osobu nižší než 75 % průměru EU25. Dále byly k čerpání z tohoto cíle

¹⁷ Smlouva o EU, která byla podepsána v Maastrichtu 7. února 1992 a vstoupila v platnost 1. listopadu 1993

¹⁸ Klasifikace NUTS (*La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques – Nomenklatura územních statistických jednotek*) je základním systematickým nástrojem, který se využívá ke statistickému monitorování, k analýzám sociální a ekonomické situace v regionech a pro potřeby přípravy, realizace a hodnocení regionální politiky. Klasifikace NUTS má několik úrovní rozdělených dle základního kritéria počtu obyvatel:

NUTS 1: 3 000 000 – 7 000 000 obyvatel

NUTS 2: 800 000 – 3 000 000 obyvatel

NUTS 3: 150 000 – 800 000 obyvatel

způsobilé státy, jejichž hrubý národní důchod (HND) na obyvatele byl nižší než 90% průměru celé Evropské unie. V ČR pokrývá tento cíl celé území státu s výjimkou hlavního města Prahy, které má HDP vyšší než 75 % průměru EU25. Finanční podpora z EU byla poskytována prostřednictvím Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [online], 2012)

Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Tauer (2009) konstatuje, že tento cíl se zaměřoval na zvýšení úrovně zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a atraktivity regionů prostřednictvím podpory inovací, podnikavosti, ochrany životního prostředí, rozvoje trhu práce a sociálního začleňování. Finanční pomoc byla poskytována v rámci Evropského fondu pro regionální rozvoj a Evropského sociálního fondu do oblastí, které nenaplnují kritéria cíle Konvergence, tzn. regiony, jejichž HDP na osobu je vyšší než 75% průměru EU25. Pro ČR toto kritérium naplňovala pouze hl. m. Praha, kde bylo hlavní snahou rozvíjet tuto oblast jako významného centra socioekonomických, vzdělávacích, kulturních a inovačních aktivit.

Evropská územní spolupráce

Dle Boháčkové a Hrabánkové (2009) směřoval tento cíl k posílení přeshraniční, mezinárodní a meziregionální spolupráce pomocí společných místních a regionálních iniciativ. Snahou bylo naleznout společná řešení problémů sousedících regionů v otázkách rozvoje venkova a měst, hospodářských vztahů, ochrany životního prostředí nebo spolupráce mezi malými a středními podniky. V rámci tohoto cíle byly podporovány regiony úrovně NUTS III ležící v blízkosti vnitřních i vnějších hranic. Tento cíl byl financován z Evropského fondu regionálního rozvoje.

Nástroje regionální politiky EU v programovacím období 2007 – 2013

Králiková (2013) uvádí jako základní nástroje pro splnění výše zmiňovaných cílů pro období 2007 – 2013 tři hlavní fondy: strukturální fondy Evropský fond regionálního rozvoje a Evropský sociální fond, dalším nástrojem je také Fond soudržnosti neboli Kohézní fond. Cílem těchto fondů je odstraňovat rozdíly mezi regiony především v oblasti ekonomické, sociální a environmentální prostřednictvím operačních programů a konkrétních projektů.

Evropský sociální fond (*European Social Fund, ESF*) – jedná se o nejstarší strukturální fond EU, který vznikl na základě Římské smlouvy v roce 1957. ESF je finančním nástrojem, jehož úlohou bylo financovat zvýšení zaměstnanosti, podporovat úroveň a zkvalitnění

pracovních míst a postupně se jeho aktivita přesunula taky na další sociální problémy související s pracovními příležitostmi v rámci EU. Činnost ESF v programovém období 2007 – 2013 je blíže popsána v podkapitole 3.1.3.

Evropský fond regionálního rozvoje (*European Regional Development Fund, ERDF*) – ERDF byl založen v roce 1975 nařízením Rady (EHS)¹⁹. Dle Boháčkové a Hrabánkové (2009) byl vytvořen za účelem přerozdělování části rozpočtových příspěvků členských států na podporu rozvoje nejchudších a nejméně rozvinutých regionů EU. Hlavní snahou tohoto fondu pro období 2007 - 2013 bylo zvyšování konkurenceschopnosti, podpora inovací, vytváření a ochrana udržitelných pracovních míst, investic do infrastruktury a zabezpečení udržitelného rozvoje v regionech EU. Finanční prostředky tohoto fondu putovaly do všech třech stanovených cílů daného programovacího období.

Fond soudržnosti (*Cohesion Fund- CF*) – byl zřízen Maastrichtskou smlouvou v roce 1993 jako finanční nástroj na podporu projektů v oblasti dopravy a životního prostředí v EU. Dle Králikové (2013) rovněž zasahuje do oblasti souvisejících s udržitelným rozvojem jako energetická politika a využívání obnovitelných zdrojů energie. Kohézní fond není strukturálním fondem. Pomoc a finanční prostředky Kohézního fondu slouží na podporu nejméně prosperujících členských států jako například Řecko nebo Portugalsko, jejichž HDP je nižší než 90% průměru Společenství.

3.1.2 Operační programy ČR pro období 2007 – 2013

V rámci cílů regionální politiky EU vytvořila ČR na roky 2007 – 2013 soubor celkem 26 operačních programů (OP). Tyto OP jsou zpracovány v tzv. Národním strategickém referenčním rámci (NSRR), který dle Marka a Kantora (2009) představuje rámcovou rozvojovou strategii na úrovni státu a zároveň referenční nástroj pro přípravu programování fondů. NSRR je předkládán Komisi za využití principu partnerství a měl by být v souladu se strategickými obecnými zásadami Společenství²⁰. Tento dokument rovněž slouží jako podklad pro jednotlivé operační programy a jejich konečnou podobu, která musí být schválena Evropskou komisí. Finální verze NSRR byla schválena 27. července 2007 a může být rozdělena do dvou částí – strategické a operační. Strategická část pojednává o strategii

¹⁹ Nařízení Rady Evropského hospodářského společenství č. 724/1975 z dne 18. 3. 1975

²⁰ Strategické obecné zásady Společenství (Community Strategic Guidelines) je rámcový strategický dokument pro regionální politiku EU, který obsahuje hlavní zásady a priority politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU pro období 2007 – 2013.

pro dosažení konkrétních cílů politiky soudržnosti EU, zatímco operační část dokumentu obsahuje seznam operačních programů a rozdělení finančních prostředků.

Operační programy představují platformu pro čerpání finančních prostředků z fondů EU. Dle Tauera (2009) lze OP rozdělit do dvou variant – regionální operační programy a tematické (sektorové) operační programy. Tematické OP se zabývají problematikou určitého sektoru či oblasti a vycházejí z Národního rozvojového plánu ČR²¹ na roky 2007 – 2013. Regionální OP jsou zacíleny na poskytování podpory a řešení problémů konkrétního regionu ČR úrovně NUTS II.

Tematické operační programy – cíl Konvergence:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost,
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- OP podnikání a inovace,
- OP Životní prostředí,
- OP Doprava,
- OP Výzkum a vývoj pro inovace,
- Integrovaný operační program,
- OP Technická pomoc.

Regionální operační programy (ROP) – cíl Konvergence:

- ROP NUTS II Jihovýchod,
- ROP NUTS II Jihozápad,
- ROP NUTS II Moravskoslezsko,
- ROP NUTS II Severovýchod,
- ROP NUTS II Severozápad,
- ROP NUTS II Střední Čechy,
- ROP NUTS II Střední Morava.

Operační programy Praha – cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost:

- OP Praha konkurenceschopnost,
- OP Praha adaptabilita.

²¹ Národní rozvojový plán ČR byl přijat usnesením vlády ČR č. 175/2006 a je základem pro zpracování návrhu NSSR

Operační programy – cíl Evropská územní spolupráce:

- Přeshraniční spolupráce – 5 OP,
- Transnárodní a meziregionální spolupráce – 2 OP.

Tabulka 3.1: Alokace zdrojů pro Českou republiku na programovací období 2007–2013 (v EUR, běžné ceny)

Cíl	Alokace pro EU27	Alokace pro ČR
Konvergence	283 mld. € (81,54 %)	25,88 mld. € (96,98 %)
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	54,96 mld. € (15,95 %)	419,09 mil. € (1,56 %)
Evropská územní spolupráce	8,72 mld. € (2,52 %)	389,05 mil. € (1,46 %)
Celkem	347 mld. € (100 %)	26,69 mld. € (100 %)

Zdroj: Programové období 2007 – 2013; Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012; vlastní zpracování

Finanční podpora, kterou ČR získala na období 2007 – 2013 činila 26,7 miliardy eur. Pro úspěšné čerpání musela být tato alokace spolufinancována z prostředků státního rozpočtu ve výši přibližně 4 miliard eur (Ministerstvo pro místní rozvoj [online], 2012).

3.1.3 Podpora zaměstnanosti v České republice prostřednictvím Evropského sociálního fondu v programovacím období 2007 – 2013

Evropský sociální fond je jedním ze dvou strukturálních fondů EU a hlavní finanční nástroj ESZ, jehož snahou je snižování míry nezaměstnanosti a podpora zaměstnanosti. Dle Šimka (2010) řadíme mezi hlavní cíle ESF: zajištění rovných příležitostí pro všechny na trhu práce, podpora sociálního začleňování a celoživotního vzdělávání, pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, rozvoj adaptabilní a kvalifikované pracovní síly nebo boj proti všem formám diskriminace souvisejících s trhem práce.

V programovacím období 2007 – 2013 využívala ČR prostředky ESF prostřednictvím tří operačních programů (OP):

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na dané období činil 3,8 mld. EUR. Tyto programy byly rovněž spolufinancovány ze zdrojů státního rozpočtu ve výši 0,6 mld. EUR, což dohromady činilo 4,4 mld. EUR- okolo 124,2 mld. Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2008).

V rámci uvedených operačních programů jsou realizovány konkrétní projekty neinvestičního charakteru, jako příklad uvádí Šimek (2010):

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro znevýhodněné skupiny obyvatel jako osoby se zdravotním postižením, děti a mládež, etnické menšiny, apod.,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti
- inovace vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora osobám samostatně výdělečně činným,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) byl schválen 16. října 2007 Evropskou komisí a navazuje na operační program Rozvoj lidských zdrojů realizovaného v programovacím období 2004 – 2006. Šimek (2010, s. 68) tvrdí: „*V rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost dochází ke sjednocení metodických postupů pro čerpání prostředků Evropského sociálního fondu s pravidly pro realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti financovaných z národních zdrojů*“.

Šimek (2010) dále uvádí, že OP LZZ patří mezi více cílové tematické operační programy. Hlavním úkolem daného programu je snižování míry nezaměstnanosti. Strategie OP LZZ vychází z analýzy současného stavu trhu práce a nabízí východiska a způsoby řešení identifikovaných problémů, potřeb a nedostatků v této oblasti.

3.3.1 Vymezení globálního cíle a specifických cílů OP LZZ

Globálním cílem OP LZZ v programovacím období 2007 – 2013 je zvýšit „*Zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU*“. Prostřednictvím tohoto cíle se OP LZZ snaží o naplnění cílů Národního strategického referenčního rámce 2007 – 2013 – „*Otevřená, flexibilní a soudržná společnost*“ a „*Konkurenceschopná česká ekonomika*“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

K dosažení výše uvedeného globálního cíle bylo dle Marka a Kantora (2009) stanoveno 5 specifických cílů v rámci OP LZZ:

- zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti,
- posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených,
- posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb,
- zintenzivnění mezinárodní spolupráce v lidských zdrojích a zaměstnanosti.

3.3.2 Identifikace prioritních os OP LZZ

Součástí OP LZZ je rovněž vymezení 6 prioritních os (včetně technické asistence), které odpovídají prioritám Evropského sociálního fondu a jsou plně konzistentní se specifickými cíli operačního programu v programovém období 2007 – 2013.

Dle Šimka (2010) jsou základem prioritní osy *Adaptabilita* investice do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení a tímto způsobem předcházet nezaměstnanosti. V rámci prioritní osy *Aktivní politiky trhu práce* se jedná o zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících práci a odstranění nezaměstnanosti obyvatel ohrožených na trhu práce. Cílem prioritní osy *Sociální integrace a rovné příležitosti* je podpora osob ohrožených sociálním vyloučením a zavádění opatření za účelem zvýšení jejich zaměstnatelnosti, dále snaha o rovnost pracovních příležitostí mužů a žen na trhu práce. Prioritní osa *Veřejná správa a veřejné služby* směřuje ke zvýšení kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti institucí veřejné správy a vytváří podmínky pro zlepšení kvality a dostupnosti veřejných služeb. Význam prioritní osy *Mezinárodní spolupráce* spočívá v podpoře rozvoje lidských zdrojů na mezinárodní úrovni mezi různými projekty v jednotlivých členských státech EU. Prioritní osa *Technická pomoc* podporuje zejména řízení a implementaci, dále kontrolu, monitorování, hodnocení a publicitu OP LZZ.

Tabulka 3.2: Cíle a prioritní osy OP LZZ

Globální cíl	Specifický cíl	Prioritní osa
Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU	cíl 1. => zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Prioritní osa 1- Adaptabilita
	cíl 2. => zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Prioritní osa 2a / 2b- Aktivní politika trhu práce
	cíl 3. => posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Prioritní osa 3- Sociální integrace a rovné příležitosti
	cíl 4. => posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb	Prioritní osa 4a / 4b- Veřejná správa a veřejné služby
	cíl 5. => zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti	Prioritní osa 5a / 5b- Mezinárodní spolupráce
		Prioritní osa 6- Technická pomoc

zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013; vlastní zpracování

3.3.3 Finanční rámec OP LZZ

Finanční prostředky z jednotlivých fondů EU jsou rozdělovány mezi operační programy dle finančního rámce NSRR. Dle Šimka je OP LZZ financován zejména ze zdrojů cíle Konvergence, avšak pro oblasti aktivní politiky trhu práce, mezinárodní spolupráce a modernizace veřejné správy je tento operační program financován z finančních prostředků cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti jsou finanční zdroje operačního programu směřovány k zajištění opatření a aktivit prováděných ve prospěch jednotlivců především těch osob, které jsou znevýhodněné na trhu práce.

Celková alokace na OP LZZ pro období 2007 – 2013 činí 2,1 mld. €. Z fondů EU bylo vyhrazeno celkem 1,88 mld. €, což představuje okolo 7% veškerých zdrojů určených pro ČR

z fondů EU na dané programovací období. Míra spolufinancování ESF na OP LZZ činí 85%, zbylých 15% tedy 0,33 mld. € je hrazeno z veřejných zdrojů ČR (Ministerstvo sociálních věcí [online], 2012).

3.3.4 Implementační struktura OP LZZ

Dle Tauera (2009) je podmínkou pro bezproblémové fungování daného operačního programu nastavení kvalitního institucionálního rámce, tedy celé řady orgánů řídicích a dohlížejících na chod a implementaci programu.

Na vrcholu implementační struktury stojí **řídicí orgán (ŘO)**, který nese plnou odpovědnost za správnou a efektivní realizaci operačního programu v souladu s předpisy EU a národními normami. V případě OP LZZ bylo na základě Usnesení vlády²² určeno Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) jako řídicí orgán pro tento program. MPSV zodpovídá za celou řadu činností např.: dohled nad dodržováním stanovených předpisů při nakládání s finančními zdroji, shromažďování statistických údajů o věcném a finančním plnění OP LZZ a dohled nad činností monitorovacího výboru, atd. Dále má úlohu koordinátora, který může přenést část svých pravomocí na zprostředkující subjekt (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

Tauer uvádí, že **zprostředkující subjekt (ZS)** plní úkoly a činnosti, které na něj delegoval řídicí orgán. Rozsah těchto činností je vymezen v rámci písemné dohody mezi řídicím orgánem a zprostředkujícím subjektem. Pro OP LZZ plnili funkci ZS především jednotlivé odbory ministerstev a případně jimi zřízené organizace jako Czechinvest apod. Mezi hlavní funkce zprostředkujících subjektů se řadí zajištění procesu výběru projektů, kontrola a monitorování projektů a ověřování žádostí o platby. Tento orgán zajišťuje funkci metodického vedení pro příjemce, někdy označováno jako „poskytovatel finančních prostředků“.

Platební a certifikační orgán (PCO) je odpovědný za řízení a implementaci finančních prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v ČR. Na základě usnesení vlády²³ bylo stanoveno Ministerstvo financí jako jediný PCO v ČR. Výkonem funkce platebního a certifikačního orgánu byl určen odbor *Národního fondu Ministerstva financí*, v jehož kompetenci je celá řada činností. Koordinuje a dohlíží na finanční prostředky plynoucí z rozpočtu EU, vypracovává a předkládá žádosti o platby Evropské komisi na základě

²² Usnesení vlády č. 175/2006 ze dne 22. února 2006

²³ Usnesení vlády č. 198/2006 ze dne 22. února 2006

výkazů výdajů a vrací nesprávně vyplacené výdaje, ke kterým došlo v rámci neoprávněného čerpání.

Monitorovací výbor (MV) funguje na principu partnerství a je tvořen zástupci ministerstev, krajů, sociálních partnerů a nestátních neziskových organizací. MV provádí dohled nad daným operačním programem a mezi jeho hlavní úkoly patří schvalování kritérií pro výběr financovaných projektů, hodnocení progresu v dosahování stanovených cílů OP LZZ a navrhování změn v rámci operačního programu za účelem zvýšení jejich efektivity. MV vzniká na základě návrhu řídicího orgánu tedy MPSV.

Funkci **Auditního orgánu** OP LZZ zastává Ministerstvo financí, konkrétně útvar *Centrální harmonizační jednotky pro finanční kontrolu*. Tento útvar je funkčně nezávislý a jeho hlavními úkoly je zabezpečení provádění auditu na úrovni řídicích a kontrolních systémů a informuje Evropskou komisi o jeho výsledku, dohlíží na kvalitu auditů ve veřejné správě v rámci projektů spolufinancovaných ze zdrojů EU a každoročně zpracovává zprávu o výsledcích finančních kontrol za OP LZZ pro vládu ČR.

Činnost **Finančního útvaru** je v ČR zajištěna prostřednictvím *odboru financování a evidence majetku*, tak aby byla zachována podmínka oddělení funkcí řídicích, platebních a kontrolních. Tento odbor byl vytvořen v roce 2006 na základě příkazu ministra práce a sociálních věcí a jeho hlavním úkolem je provádění plateb příjemcům z prostředků SR na předfinancování výdajů a vede jejich přesnou evidenci.

Národním orgánem pro koordinaci je v ČR Ministerstvo pro místní rozvoj, které se stalo ústředním koordinátorem OP LZZ. Jeho hlavní snahou je vytvoření jednotného rámce pro implementaci OP řídicími orgány (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

3.3 Možnosti podpory zaměstnanosti v ČR v programovacím období 2014 - 2020

Evropská komise schválila 17. prosince 2013 soubor šesti nových nařízení, který se stal legislativním základem pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů na programové období 2014 – 2020. Tento balíček má cíl zlepšit koordinaci mezi jednotlivými fondy a zavést jednotná pravidla v rámci celé Evropské unie. Na programové období 2014 – 2020 bylo stanoveno celkem 5 strukturálních a investičních fondů (ESI fondy):

- Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF),
- Evropský sociální fond (ESF),
- Fond soudržnosti (CF),

- Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD),
- Evropský námořní fond (EMFF).

V zájmu EU je, aby jednotlivé fondy přispívaly k naplnění strategie Evropa 2020, tedy strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Za účelem efektivnějšího využití fondů ve prospěch této strategie vypracoval každý členský stát tzv. Dohodu o partnerství. V ČR byla tato dohoda připravována pod vedením Ministerstva pro místní rozvoj (MMR) a byla oficiálně schválena Evropskou komisí 26. srpna 2014. Dohoda o partnerství je hierarchicky nadřazená a svým obsahem závazná pro jednotlivé programové dokumenty, které z ní svým zaměřením a obsahem vycházejí. Představuje základní zastřešující dokument pro čerpání finančních prostředků z ESI fondů (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [online], 2012).

3.3.1 Operační programy v ČR na programové období 2014 – 2020

V rámci vyjednávání Dohody o partnerství proběhla rovněž příprava operačních programů, kterou koordinovalo MMR. Tvorba jednotlivých programů zůstává v kompetenci řídicích orgánů, tedy příslušných ministerstev, do jejichž gesce daná problematika spadá. Na programové období 2014 – 2020 byly usnesením vlády ČR²⁴ vymezeny následující operační programy (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [online], 2012):

Národní operační programy

- Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost;
- Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání;
- Operační program Zaměstnanost;
- Operační program Doprava;
- Operační program Životní prostředí;
- Integrovaný regionální operační program;
- Operační program Praha – pól růstu ČR;
- Operační program Technická pomoc;
- Operační program Rybářství 2014 – 2020;
- Program rozvoje venkova;

Programy přeshraniční spolupráce

²⁴ Usnesení vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012

- Interreg V-A Česká republika – Polsko;
- Interreg V-A Slovenská republika – Česká republika;
- Interreg V-A Rakousko – Česká republika;
- Program přeshraniční spolupráce Česká republika – Svobodný stát Bavorsko Cíl EÚS 2014 – 2020;
- Program spolupráce Svobodný stát Sasko – Česká republika 2014 – 2020;

Programy nadnárodní a meziregionální spolupráce

- Program nadnárodní spolupráce Interreg CENTRAL EUROPE;
- Program nadnárodní spolupráce DANUBE;
- Program meziregionální spolupráce INTERREG EUROPE;
- Program meziregionální spolupráce ESPON 2020;
- Program meziregionální spolupráce INTERACT III;
- Program URBACT III.

Uvedené programy byly sestaveny na základě 8 tematických okruhů vytvořených na národní úrovni. Tyto okruhy jsou považovány za prostředek sladění úrovně národních rozvojových priorit a cílů a prioritních os jednotlivých programů.

3.3.2 Operační program Zaměstnanost

Operační program Zaměstnanost (OPZ) realizovaný v programovém období 2014 – 2020 navazuje na OP LZZ, který byl hlavním operačním programem podpory zaměstnanosti v předchozím programovém období 2007 – 2013. OPZ byl zpracován v návaznosti na Dohodu o partnerství, která stanovuje priority ČR pro podporu z ESI fondů v období 2014 – 2020. Řídícím orgánem tohoto programu se na základě usnesení vlády²⁵ stalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. OPZ byl ve své finální podobě schválen Evropskou komisí 6. května 2015 (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

Hlavním cílem nového operačního programu je zabezpečit efektivní fungování trhu práce a zlepšení lidského kapitálu obyvatel, který je základním stavebním kamenem udržitelné a konkurenceschopné ekonomiky ČR. OPZ obsahuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí mužů a žen, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, sociálního začleňování a boje s chudobou, dalšího vzdělávání, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a konečně podpory mezinárodní

²⁵ Usnesení vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012

spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. Vzhledem ke způsobilosti výdajů financovaných z Evropského sociálního fondu podporuje OPZ intervence nehmotného charakteru (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

Celková alokace tohoto operačního programu na programové období 2014 - 2020 činí 2,15 mld. EUR. Finanční prostředky jsou poskytovány především prostřednictvím Evropského sociálního fondu a v menší míře potom z Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI)²⁶. Mezi další operační programy ESF v daném programovém období řadíme: OP Výzkum, vývoj a vzdělávání a OP Praha Pól růstu (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

²⁶ Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (Youth Employment Initiative, YEI) – cílem je řešit tíživou situaci mladých lidí (do 25 let) v oblasti zaměstnanosti.

Tabulka 3.3: Porovnání OP Zaměstnanost 2014 - 2020 a OP Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013

Prioritní osa OPZ 2014 - 2020	Obsah prioritní osy	Analogie s OP LZZ 2007 - 2013
1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly	Posílení aktivních politik zaměstnanosti	Současná oblast podpory 2.1 + částečně 3.3
	Modernizace služeb zaměstnanosti	Současná oblast podpory 2.2
	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	Současná oblast podpory 1.1 + rozšíření o potenciální zaměstnance
	Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života	Současná oblast podpory 3.4 (přesun do PO 1, aby nebyly na úrovni prioritní osy kombinovány různé tematické cíle)
2 Sociální začleňování a boj s chudobou	Podpora sociální integrace a boj s chudobou	Současné oblasti podpory 3.1 + 3.2 + částečně 3.3
3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce	Sociální inovace a mezinárodní spolupráce	Současná oblast podpory 5.1, doplněny sociální inovace
Efektivní veřejná správa	Podpora reformy veřejné správy (měkké investice)	Současná oblast podpory 4.1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015; vlastní zpracování

3.4 Charakteristika Moravskoslezského kraje

Moravskoslezský kraj (MSK) je jeden ze 14 krajů České republiky nacházející se na severovýchodě území na hranicích s Polskem a Slovenskem. Kraj je členěn do několika okresů – Bruntál, Frýdek-Místek, Nový Jičín, Karviná, Opava a Ostrava. Svou rozlohou 5 427 km² pokrývá 6,9% území ČR a je tak 6. největším mezi všemi kraji. Dle Českého statistického úřadu je MSK v roce 2016 počtem necelých 1 220 000 obyvatel třetí nejlidnatější kraj v ČR. V rámci klasifikace dle NUTS představuje kraj územní statistickou jednotku NUTS 3 a zároveň statistickou jednotku NUTS 2 – Moravskoslezsko. Krajským městem je statutární město Ostrava. Díky své příhraniční poloze využívá kraj efektivní spolupráce především v oblasti cestovního ruchu, dále ve výrobní sféře, v ochraně životního prostředí a v kulturně- vzdělávací oblasti. Proto v současné době na území MSK působí 4 euroregiony – Beskydy, Silesia, Praděd a Těšínské Slezsko (Český statistický úřad [online], 2015).

Již v minulosti patřil kraj mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy díky svým zásobám nerostného bohatství, především kvalitního koksovatelného černého uhlí. MSK je považováno za centrum hutní výroby a těžkého průmyslu. Vedle těchto tradičních odvětví se v kraji prosazuje taky výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody a automobilový, chemický a farmaceutický průmysl (Český statistický úřad [online], 2015).

Moravskoslezsko tradičně patří mezi oblasti s vysokou mírou nezaměstnanosti. Odvětvová struktura Moravskoslezského kraje způsobuje značné problémy, které jsou spojeny s vyšším podílem nezaměstnaných osob, zejména se jedná o osoby dlouhodobě nezaměstnané²⁷. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v kraji převyšuje úroveň celorepublikového průměru (Český statistický úřad [online], 2015).

Tabulka 3.4: Podíl nezaměstnaných osob v České republice podle krajů v letech 2005-2015 (v %)

území, kraj	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ČR celkem	6,59	5,8	4,49	4,51	7,12	7,4	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24
Hl. m. Praha	2,64	2,29	1,8	1,82	3,24	3,61	3,59	4,16	5,14	5,03	4,2
Středočeský	4,69	4,01	3,22	3,43	5,51	6,09	5,62	6,13	6,9	6,36	5,41
Jihočeský	4,92	4,19	3,35	3,65	5,92	6,39	5,81	6,38	7,1	6,2	5,07
Plzeňský	4,94	4,3	3,41	3,98	6,5	6,64	5,75	5,94	6,45	5,7	4,62
Karlovarský	7,92	7,07	5,58	5,82	8,66	8,94	7,98	8,51	9,33	8,21	7,06
Ústecký	11,3	10,2	7,88	7,32	9,87	10,2	9,79	10,5	11,5	10,7	8,91
Liberecký	5,74	5,18	4,35	5,03	8,29	8,06	7,34	7,75	8,46	7,72	6,36
Královéhradecký	5,41	4,73	3,52	3,62	5,96	6,28	5,68	6,55	7,31	6,36	4,96
Pardubický	6,1	5,15	4,01	4,5	7,32	7,45	6,5	7,03	7,45	6,22	5,14
Vysočina	6,02	5,23	4,21	4,72	7,72	8,1	7,16	7,63	8,05	7,35	6,22
Jihomoravský	7,52	6,49	5,15	5,08	8,05	8,45	7,61	8,15	8,94	8,25	7,01
Olomoucký	7,53	6,44	4,81	4,89	8,86	9,08	8,33	8,93	9,79	8,82	7,01
Zlínský	6,55	5,63	4,43	4,53	7,98	7,91	7	7,82	8,34	7,36	5,98
Moravskoslezský	10,2	9	6,87	6,08	8,88	9	8,31	9,18	10,5	9,8	8,56

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku (v %).

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015; vlastní zpracování

Regionální individuální projekty v MSK

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovém období 2007 - 2013 byly postupně realizovány různé typy projektů v několika oblastech podpory. Mezi tyto projekty řadíme národní individuální projekty²⁸, regionální individuální projekty,

²⁷ Dlouhodobá nezaměstnanost- déle než 12 měsíců

²⁸ Národní individuální projekt je projekt národního charakteru, který pokrývá oblast celého území ČR a je předkládán z centrální úrovně. Je zaměřen především na realizaci nebo doplnění národní politiky zaměstnanosti a programů v oblasti lidských zdrojů.

systémové individuální projekty²⁹ a globální granty³⁰. Stěžejní skupinou projektů pro tuto bakalářskou práci jsou regionální individuální projekty.

Regionální individuální projekty (RIP) jsou projekty regionálního charakteru založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik a programů. RIP jsou předkládány z úrovně jednotlivých krajů pověřenými úřady práce a jsou zaměřeny na specifickou oblast, která má regionální rozměr. Tyto projekty se vyznačují jasně stanoveným regionálním rámcem a jsou cíleny na určité skupiny jednotlivců, kterým zajišťují komplexní řešení jejich situace ve vztahu k trhu práce. Jejich realizace byla zahájena za účelem posílení aktivní politiky zaměstnanosti a došlo k rozšíření stávajících programů a nástrojů APZ. Projekty rovněž splňují kritérium přidané hodnoty a princip doplňkovosti. Za jejich implementaci odpovídají příslušné úřady práce uvedené v příloze č. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti pro územní obvod v této příloze vymezený.

Obsahem RIP jsou různé typy motivačních aktivit, příprava na rekvalifikace, poradenství pro uplatnění na trhu práce, zprostředkování zaměstnání a podpora zaměstnávání vymezených cílových skupin obyvatelstva. Mezi cílové skupiny obyvatel řadíme zejména osoby na 50 let, mladé uchazeče bez vzdělání, dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané, osoby s nízkou kvalifikací nebo se zdravotním postižením apod. (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2008).

3.4.1 Regionální individuální projekty realizované v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost v MSK v programovém období 2007 - 2013

Projekt „*Vzdělávejte se pro růst! – Moravskoslezský kraj*“ probíhal od 31. května 2011 do 31. července 2013. Tento projekt byl zaměřený na pomoc zaměstnavatelům, kterým se nedařilo vypořádat s hospodářskou recesí. Podpora spočívala v poskytování školení a vzdělávání zaměstnanců v oblasti odborných i obecných dovedností a zvýšení tak jejich zaměstnatelnosti na trhu práce.

Projekt „*Šance pro samostatnost*“ byl realizován od 1. května 2011 do 30. dubna 2014. Cílem projektu bylo podpořit začlenění 400 osob se zdravotním postižením zpět na trh práce

²⁹ Systémový individuální projekt je zaměřen na rozvoj národních politik a programů a na rozvoj a modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejné správy a veřejných služeb.

³⁰ Globální grant je jedním ze způsobů implementace programu. Je charakterizován jako rámcový plán pro implementaci oblastí podpory nebo jejich částí. Využívá se pro přidělování finančních prostředků na grantové projekty zaměřené na cílové skupiny jednotlivců a organizací.

a zvýšit jejich zaměstnatelnost. Projekt byl orientován na zvýšení dovedností jednotlivce a poskytování motivačních, poradenských a vzdělávacích služeb.

Projekt „*Návrat+*“ fungoval od 1. dubna 2009 do 31. března 2012 a byl zaměřen na osoby, které lze považovat za obtížně umístitelné, tedy ty, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Dále se tento projekt vztahoval také na osoby opakovaně vedené v evidenci ÚP a osoby se základním vzděláním. Cílem bylo zvýšení teoretických a praktických dovedností jednotlivců a podpora jejich začlenění na trhu práce.

Projekt „*Příprava+*“ byl realizován od 1. července 2009 do 30. června 2012. V rámci projektu byla provedena podrobná diagnostika pracovního potenciálu jednotlivých účastníků za účelem zjištění jejich profesních a osobnostních předpokladů pro budoucí pracovní uplatnění. Základním principem bylo sestavení vhodných na sebe navazujících aktivit každému účastníkovi projektu, které vedly k získání potřebných pracovních návyků a dovedností a tím zlepšení jejich pozice a uplatnění na trhu práce.

Projekt „*Start*“ probíhal od 1. června 2009 do 30. května 2012. Cílovou skupinou projektu byli osoby obtížně umístitelné na trhu práce a osoby se základním vzděláním. Aktivitty projektu byly zaměřeny na osvojení a rozvoj měkkých dovedností jako například komunikace nebo týmová spolupráce, které měly zvyšovat konkurenceschopnost účastníků projektu a jejich schopnost přizpůsobit se měnícím se podmínkám na trhu práce.

Projekt „*Změna včas*“ fungoval od 1. října 2009 do 30. září 2012. Podpora v rámci tohoto projektu byla směřována na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP méně než 12 měsíců, prioritně osoby do 5 měsíců. Cílem bylo poskytnout účastníkům vhodné pracovní místo nebo vylepšit jejich pozici na trhu práce zejména prostřednictvím rekvalifikací nebo poradenských a vzdělávacích služeb.

Projekt „*Vzdělávejte se pro růst v MSK II*“ byl realizován od 1. srpna 2013 do 30. listopadu 2015. Tento projekt byl orientován na zaměstnavatele, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi, a kteří podnikají v odvětvích s předpokladem růstu (dle vybraných ekonomických činností CZ-NACE) a značně se tak podílí na tvorbě HDP. Pomoc spočívala v poskytování finančních příspěvků na vzdělávání či rekvalifikaci zaměstnanců všech typů podniků (malé, střední, velké). Po dobu vzdělávání byla podnikům hrazena mzda zaměstnance.

Projekt „*Příležitost dělá(t) zaměstnance*“ probíhal od 1. května 2013 do 30. listopadu 2015. V rámci projektu byly podporovány aktivity, které byly zaměřeny na pomoc osobám žijícím ve vyloučených lokalitách MSK, dále osobám, které jsou sociálním vyloučením postiženy nebo jsou jím bezprostředně ohroženy. Cílem bylo zařadit tyto osoby do pracovního poměru prostřednictvím intenzivní individuální pomoci a zajištění komplexních služeb poradenství a vzdělávání.

Projekt „*10 pro život*“ fungoval od 1. října 2012 do 31. října 2015. Jednalo se o projekt komplexního charakteru poskytující jeho účastníkům motivační, školicí a poradenské služby, dále zprostředkování zaměstnání a podporu pracovních míst. Cílovou skupinou byly nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Snahou projektu bylo zvýšení a efektivnější využití jejich pracovního potenciálu a zařazení do pracovního procesu.

Projekt „*Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK*“ je blíže popsán v kapitole 4.

Všechny výše uvedené projekty byly realizovány v rámci OP LZZ v Moravskoslezském kraji a byly spolufinancovány ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Realizátorem projektů byl Úřad práce ČR – krajská pobočka v Ostravě (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2016).

3.4.2 Regionální individuální projekty realizované v rámci OP Zaměstnanost v MSK v programovém období 2014 - 2020

Projekt „*Jdi dál! 50+*“ je realizován v období od 1. března 2016 do 31. srpna 2019. Cílem projektu je podpořit minimálně 500 uchazečů a zájemců o zaměstnání vedených v evidenci ÚP, kteří patří do skupiny obtížně umístitelných osob z důvodu vyššího věku (50 let+). Projekt nabízí svým účastníkům možnost absolvovat celou řadu poradenských a vzdělávacích aktivit (pracovní diagnostiku, poradenský motivační program, rekvalifikace, individuální poradenství), které podpoří začlenění těchto osob zpět na trh práce.

Projekt „*Rodina i práce*“ je realizován od 1. března 2016 a bude ukončen 31. srpna 2019. Jedná se o projekt komplexního charakteru, který pomáhá svým účastníkům zlepšovat jejich dovednosti a znalosti potřebné pro současný trh práce, a tím zlepšení jejich zaměstnatelnosti. Cílovou skupinou jsou uchazeči nebo zájemci o zaměstnání z MSK, kteří pečují o děti ve věku do 15 let nebo o osobu blízkou či závislou a zároveň se snaží znovu uspět na trhu práce.

Projekt „*Příležitost dělá zaměstnance*“ probíhá od 1. února 2016 a bude ukončen k 31. červenci 2019. V rámci projektu jsou podporovány aktivity, které jsou zaměřeny na pomoc

osobám žijícím ve vyloučených lokalitách MSK a osobám, které jsou sociálním vyloučením bezprostředně ohrožovány. Prioritou projektu je odstranění pracovních, osobních a rodinných překážek, bránících účastníkovi v lepším uplatnění na trhu práce. Stěžejní je také dlouhodobá spolupráce s klientem, získání si jeho důvěry a pozvolná příprava pro jeho vstup na trh práce.

Projekt „*Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji*“ začal fungovat 1. února 2016 a bude realizován až do 31. ledna 2019. Tento projekt je zacílen na zvýšení zaměstnanosti mladých osob do věku 29 let prostřednictvím realizace odborných praxí a krátkodobých pracovních příležitostí. Absolvováním těchto praxí nabydou potřebné pracovní zkušenosti a rovněž dochází k rozvíjení jejich teoretických poznatků získaných studiem. V rámci projektu mají účastníci také možnost rekvalifikace a využití poradenských služeb.

Uvedené projekty více jsou realizovány v rámci OP Zaměstnanost v Moravskoslezském kraji a jsou spolufinancovány ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Realizátorem projektů je Úřad práce ČR – krajská pobočka v Ostravě (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2016).

4. Analýza vybraného regionálního individuálního projektu v rámci Moravskoslezského kraje

Následující kapitola obsahuje představení projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“, jež byl realizován v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost v programovém období 2007 – 2013. Na základě dotazníkového šetření, ve kterém bylo osloveno celkem 80 respondentů, bude projekt zpětně zanalyzován a zhodnocen.

4.1 Charakteristika projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK“

Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“ byl jedním z regionálních individuálních projektů realizovaných v Moravskoslezském kraji v rámci OP LZZ v programovém období 2007 – 2013.

Tabulka 4.1: Základní informace o projektu

Název projektu:	Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK
Registrační číslo:	CZ.1.04/2.1.00/70.00060
Rozpočet:	242 502 014 Kč
Doba realizace:	1. 7. 2013 - 30. 11. 2015
Realizátor projektu:	Úřad práce ČR - krajská pobočka v Ostravě

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí; vlastní zpracování

Projekt byl financován ze zdrojů Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Probíhal ve všech okresech Moravskoslezského kraje: Ostrava, Opava, Nový Jičín, Karviná, Frýdek-Místek, Bruntál. Realizátorem projektu byl Úřad práce ČR – krajská pobočka v Ostravě.

Prioritou projektu bylo vylepšit účastníkům jejich výchozí pozici na trhu práce a zrychlit nastartování jejich profesní kariéry. V rámci projektu byly klíčové aktivity nastaveny tak, aby maximálně zvyšovaly šance účastníků uspět na trhu práce. Prostřednictvím poradenství byli účastníci motivováni k aktivnímu vyhledávání pracovních příležitostí. Dále byly zjišťovány jejich schopnosti a dovednosti (kvalifikační předpoklady), jejich skutečný zájem a osobnostní potenciál pro výkon odborné praxe. Účastníkům byla rovněž poskytována možnost rekvalifikace za účelem získání chybějících znalostí a dovedností. V průběhu odborné praxe u zaměstnavatele měli účastníci šanci získávat důležité pracovní dovednosti a kvalitní pracovní návyky.

Projekt využíval přímou podporu cílové skupině, především formou vyhrazeného společensky účelného pracovního místa, příspěvkem na mentora, poskytnutí poradenství a rekvalifikací. Projekt dále přispíval k:

- nastartování systému spolupráce ÚP se zaměstnavateli (aktivní získávání zaměstnavatelů do projektu),
- nastartování systému praxí založeného na protnutí poptávky na straně zaměstnavatelů a nabídky na straně uchazečů o zaměstnání,
- cílení a zvýšení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich nasměrování k udržitelným a dlouhodobým pracovním příležitostem (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2016).

4.1.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu bylo začlenění a uplatnění mladých lidí do 30 let na trh práce. Mezi dílčí cíle projektu řadíme:

- získání odborných dovedností a znalostí pro výkon konkrétní profese prostřednictvím odborných praxí a zajištění možnosti kvalitního a dlouhodobého zaměstnání účastníkům projektu (i po ukončení čerpání mzdového příspěvku),
- překonávání a odstraňování kvalifikačních a sociálních bariér a překážek pro aktivizaci a motivaci k hledání a udržení si zaměstnání,
- poskytnutí poradenství a zvýšení kvalifikace prostřednictvím rekvalifikací,
- předcházení opakované evidenci a celkově tak snížit průměrnou dobu evidence mladých uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2016)

4.1.2 Cílová skupina

Cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání (UoZ) evidovaní na příslušných pracovištích ÚP ČR v Moravskoslezském kraji při splnění následujících podmínek:

- osoba ve věku do 30 let³¹ - účastník projektu nesmí překročit kritérium 30 let v době, kdy je zařazen do projektu a zároveň po dobu vykonávání odborné praxe (tzn. nesmí dosáhnout 31 let v době trvání odborné praxe);

³¹ Osoba ve věku do 30 let (včetně) – toto kritérium rovněž splňoval UoZ, který již dosáhl 30 let, ale ještě nedosáhl 31. narozenin

- bez praxe nebo max. 2 roky – celková délka praxe od ukončení přípravy na povolání (i v součtu v případě více zaměstnání) nesmí přesáhnout požadovanou délku 2 roky, nezapočítávají se stáže nebo DPP³²;
- bez rozdílu vzdělání (preferováno SŠ vzdělání);
- evidence na ÚP prioritně déle jak 4 měsíce (ve výjimečných případech méně jak 4 měsíce).

Od 1. srpna 2014 byly vnitřními akty ÚP ČR pozměněny podmínky pro zařazení do projektu. UoZ nemuseli splňovat podmínku evidence po dobu 4 měsíců, tzn. vstupovali do projektu bez omezení délky jejich evidence (Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2015).

V rámci projektových aktivit byla jednotlivým účastníkům projektu na základě jejich předpokladů, dovedností a znalostí zprostředkována vhodná odborná praxe u zaměstnavatele. UoZ mohli být zařazení do odborné praxe na základě výběrového řízení realizovaného pro zaměstnavatele (žadatele). Původně bylo žadateli na doporučení odborných poradců projektu nabídnuto několik odpovídajících účastníků, ze kterých si mohl vybrat. Zaměstnavatel tedy neměl možnost přímého výběru konkrétního kandidáta pro realizaci aktivity odborné praxe. Od 1. srpna 2014 zaměstnavatel mohl odborným poradcům navrhnout případného účastníka odborné praxe předem, ten však vždy musel být schválen kompetentními pracovníky ÚP v rámci hodnotícího procesu.

4.1.3 Specifikace a podmínky poskytování příspěvků

Účastníci byli v rámci projektu zaměstnáváni na pracovních pozicích s alespoň minimálním potenciálem kariérního růstu u daného zaměstnavatele, které odpovídaly jejich dosaženému vzdělání. Preferována nikoliv povinná byla realizace odborné praxe v oboru, ve kterém účastník studoval. Odborná praxe byla realizována formou pracovního poměru se zaměstnavatelem. Ten mohl být uzavřen na dobu určitou i neurčitou prioritně na plný pracovní úvazek, tj. 40 hodin týdně.

Z hlediska příspěvků byl zaměstnavatelům v rámci projektu poskytován jak příspěvek na Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) formou úhrady mzdových nákladů účastníka, tak příspěvek na mentora formou úhrady mzdových nákladů mentora.

³² DPP – Dohoda o provedení práce

Příspěvek na SÚPM byl vyplácen po dobu minimálně 6 a maximálně 12 měsíců. Byl poskytován na základě kladně posouzené Žádosti na SÚPM³³ a uzavření Dohody na SÚPM³⁴ mezi zaměstnavatelem a krajskou pobočkou ÚP v Ostravě (Úřad práce ČR, 2015).

Tabulka 4.2: maximální výše příspěvku na SÚPM při plném pracovním úvazku

Vzdělání	Pracovní smlouva na dobu neurčitou	Pracovní smlouva na dobu určitou
VŠ	24 000 Kč	19 000 Kč
SŠ, SO (s maturitou)	19 000 Kč	17 000 Kč
SO nebo nižší	17 000 Kč	15 000 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015; vlastní zpracování

Od 1. srpna byl příspěvek na SÚPM vyplácen v maximální výši 24 000,- Kč, bez ohledu na stupeň dosaženého vzdělání účastníků nebo druhu sjednané pracovní smlouvy, tedy na dobu určitou či neurčitou. Zaměstnavatelům byl poskytnut příspěvek odpovídající skutečné výši vyplacených mzdových nákladů. Příspěvek byl určen na náhradu mzdy pracovníka po dobu stanovenou v Dohodě SÚPM a vychází ze skutečných mzdových nákladů zaměstnavatele, tj. hrubá mzda včetně povinných odvodů zaměstnavatele za zaměstnance (pojistného na veřejné zdravotní pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na sociální zabezpečení). Pracovní poměr musel být uzavřen na základě pracovní smlouvy a příspěvek se nevztahoval na zaměstnance zaměstnané na DPČ, DPP či OSVČ.

U příspěvku na mentora měl zaměstnavatel v rámci projektu povinnost zajistit mentora, jehož úkolem bylo účastníka odborné praxe zaškolit a zapracovat na pracovišti. Mentorování muselo být zajištěno po celou dobu trvání odborné praxe a to i v případě, že zaměstnavatel nepožadoval na mentora příspěvek. Příspěvek na mentora byl čerpán min. po dobu 4 měsíců a max. 7 měsíců, a to na základě kladně posouzené Žádosti na mentora³⁵ a uzavření Dohody na mentora³⁶ mezi zaměstnavatelem a krajskou pobočkou ÚP v Ostravě.

Pro získání příspěvku na mentora, musela být tato osoba (mentor) zaměstnána u daného zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy alespoň po dobu 6 měsíců. Na pracovní smlouvy typu DPP, DPČ či OSVČ se příspěvek na mentora nevztahoval. V případě získání příspěvku na mentora tato osoba mohla dohlížet na více účastníků odborné praxe, ale v rámci

³³ Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo

³⁴ Dohoda o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvků spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu

³⁵ Žádost o příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora

³⁶ Dohoda o poskytnutí příspěvku na úhradu mzdových nákladů mentora spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu

jednotlivých Dohod na mentora musel být dodržen stanovený maximální počet hodin na týden. Příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora byl vyplácen ve skutečné výši vynaložených nákladů na mzdu mentora po dobu zaškolování účastníka odborné praxe. Příspěvek zahrnuje veškeré osobní náklady, včetně zákonných odvodů ze mzdy.

Výše příspěvku byla stanovena jako poměrný podíl skutečně vynaložených nákladů zaměstnavatele na mzdu mentora, a to na základě doloženého platového výměru včetně nastavení odměn. Tento podíl odpovídal poměru hodin, které v daném měsíci mentor věnoval účastníkovi odborné praxe (dle údajů uvedených na výkazu práce mentora) k celkovému počtu hodin stanovených pro daný měsíc, tj. fondu pracovní doby. Podíl se počítal z maximální výše 40 200 Kč/ měsíc při plném úvazku. Rozsah mentorské činnosti se vypočítával ze stanovené 40 hodinové týdenní pracovní doby a byl stanoven maximálně na:

- 15 hodin týdně po dobu prvních 3 měsíců, tj. maximálně do výše 15 075 Kč/ měsíc včetně odvodů;
- 5 hodin týdně v období 4. – 7. měsíce, tj. maximálně do výše 5 025 Kč/ měsíc včetně odvodů.

Od 1. srpna 2014 fungoval upravený způsob poskytování příspěvku na mentora, kde maximální výše příspěvku byla proplácena ve výši 151 Kč/ hodinu dle max. možného rozsahu mentorské činnosti (1. – 3. měsíce max. 15 hod./ týden, 4. – 7. měsíc max. 5 hod./ týden). Pro výpočet nároků na příspěvek byl využíván Výkaz práce mentora, který musel odpovídat Plánu realizace Odborné praxe, jehož kontrolu prováděl odborný pracovník ÚP. Popis jednotlivých činností mentora musel být detailně specifikován (Úřad práce ČR, 2015).

4.1.4 Proces podání žádosti

Příspěvky na SÚPM a na mentora mohl zaměstnavatel získat jenom na základě podání:

1. žádosti o příspěvek na společensky účelné pracovní místo (Žádost na SÚPM),
2. žádosti o příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora (Žádost na mentora).

Pokud zaměstnavatel požaduje příspěvek na mentora, je možné o tento příspěvek žádat pouze s Žádostí na SÚPM. Přílohou této žádosti je *Charakteristika pracovního místa*, ve které byly upřesněny požadavky žadatele na konkrétní pracovní pozici, tj. profese, popis pracovní činnosti, místo výkonu práce, požadavky na vzdělání, předpokládaný termín nástupu a výše mzdy. Na základě této charakteristiky bylo pro žadatele provedeno výběrové řízení na obsazení dané pracovní pozice. Původně nebyl možný předvýběr UoZ ze strany

zaměstnavatele, protože výběr byl v kompetenci ÚP. Od 1. srpna 2014 mohl zaměstnavatel předem navrhnout konkrétního UoZ pro výkon odborné praxe, ten však stále musel být schválen kompetentními pracovníky ÚP.

Mezi náležitosti Žádostí na SÚPM / na mentora patří vyplněná žádost na SÚPM včetně přílohy Charakteristika pracovního místa, originál a kopii dokladu o zřízení peněžního účtu pro účely podnikání, vyplněná Žádost na mentora a kopii pracovní smlouvy mentora včetně aktuálního platového výměru (v případě požadování příspěvku na mentora), originály potvrzení bezdlužnosti, že zaměstnavatel nemá:

- v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vůči územním finančním orgánům ČR,
- nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení, příspěvku na státní politice zaměstnanosti a na veřejné zdravotní pojištění,
- potvrzení o bezdlužnosti od celní správy.

Podané žádosti zaměstnavatelem byly kontrolovány a posuzovány hodnotícím orgánem složeným ze zaměstnanců ÚP- krajské pobočky v Ostravě, který byl zodpovědný za koordinaci daného projektu. Současně probíhalo výběrové řízení na obsazení pozice vhodným účastníkem projektu.

Po selekci konkrétního kandidáta byl žadatel povinen doložit *Plán realizace Odborné praxe*, který obsahoval cíle pro účastníka praxe. Tento dokument musel být odevzdán nejpozději v den podpisu Dohody na SÚPM / na mentora. Tu zaměstnavatel podepisuje v případě schválení žádosti a je povinen nejpozději do 8 pracovních dnů od podpisu Dohody na SÚPM / na mentora doložit pracovní smlouvu účastníka odborné praxe (Úřad práce ČR, 2015).

4.1.5 Vyúčtování a doklady nezbytné k proplacení příspěvků

Pro získání příspěvku na SÚPM / na mentora musel zaměstnavatel pravidelně každý měsíc posílat formuláře Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM a Vyúčtování mzdových nákladů – mentor³⁷. Tyto dokumenty musely být vždy odevzdány nejpozději do posledního dne měsíce následujícího po měsíci, za který náležely mzdy. V případě, že byly formuláře vyúčtování doručeny po tomto stanoveném termínu, nebyly příslušné mzdové náklady zaměstnavateli proplaceny.

³⁷ Vyúčtování SÚPM / mentor

V měsíčním Vyúčtování SÚPM / mentor vyplňoval zaměstnavatel své identifikační údaje, osobní údaje zaměstnance, odpracovanou dobu v měsíci a měsíční mzdové náklady. Současně s Vyúčtováním SÚPM / mentor byl zaměstnavatel povinen odevzdat:

- kopii podepsané pracovní smlouvy, pracovní náplň, platový výměr účastníka odborné praxe (dokládá se pouze jednou a to nejpozději do 8 pracovních dnů po jejím podpisu);
- kopii pracovní smlouvy a platový výměr mentora (dokládá se pouze jednou a to v případě, že zaměstnavatel požaduje poskytnutí příspěvku na mentora);
- výplatní lístek účastníka odborné praxe a mentora + doklad prokazující vynaložení mzdových nákladů za obě osoby (např. výdajový pokladní doklad, výpis z bankovního účtu nebo internetového bankovníctví, podepsaná výplatnice, případně čestné prohlášení zaměstnance, že mzdu v uvedené výši obdržel);
- doklady o úhradě povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti;
- pracovní výkaz mentora (tento formulář bude zaměstnavateli předán při podpisu Dohody na mentora) prokazující skutečný počet odpracovaných hodin v rámci projektu (pracovní výkaz mentora musí být podepsán mentorem a statutárním zástupcem společnosti či pověřeným pracovníkem na základě plné moci);
- plán realizace odborné praxe včetně harmonogramu, průběžného a závěrečného hodnocení praxe (předkládáno před podpisem Dohody na SÚPM, průběžné a závěrečné hodnocení odborné praxe doplňováno v průběhu a po ukončení realizace praxe);
- osvědčení o absolvování odborné praxe (dokládáno po ukončení odborné praxe).

Splatnost příspěvků na SÚPM / na mentora byla do 30 dnů od doručení měsíčního vyúčtování na Úřad práce – krajská pobočka v Ostravě (Úřad práce ČR, 2015).

4.2 Dotazníkové šetření

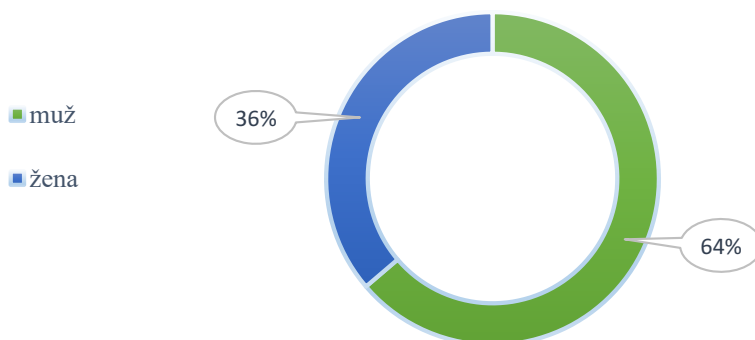
Průzkum mínění cílové skupiny a celková realizace dotazníkového šetření včetně grafického znázornění výsledků probíhaly v průběhu března a dubna 2016. Dotazník byl primárně distribuován na základě internetového dotazníku a zároveň osobně. Dotazník je umístěn v příloze č. 1. Cílem průzkumu bylo zhodnotit vliv vybraného projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“ na zaměstnatelnost jeho účastníků. Projekt byl realizován od 1. 7. 2013 do 30. 11. 2015. Dále zjistit spokojenost účastníků s projektem a naplnění jejich výchozích očekávání. Na základě zjištěných výsledků rovněž navrhnout možná doporučení pro budoucí dotační tituly tohoto typu za účelem zvýšení jejich účinnosti.

Vybraného projektu se v MSK v rámci všech okresů zúčastnilo 1019 osob. Prostřednictvím dotazníku bylo osloveno 105 účastníků, což tvoří 10% všech účastníků projektu v Moravskoslezském kraji. Návratnost dotazníkových formulářů byla v počtu 86 kusů. Z celkového počtu navrácených byly vyřazeny neúplné či nesprávně vyplněné dotazníky a následně vyhodnoceno konečných 80 kusů. Respondenti odpovídali na 16 uzavřených otázek. Pro vizuální zpracování výsledků dotazníkového šetření bylo využito koláčových grafů.

4.2.1 Znázornění a popis výsledků dotazníkového šetření

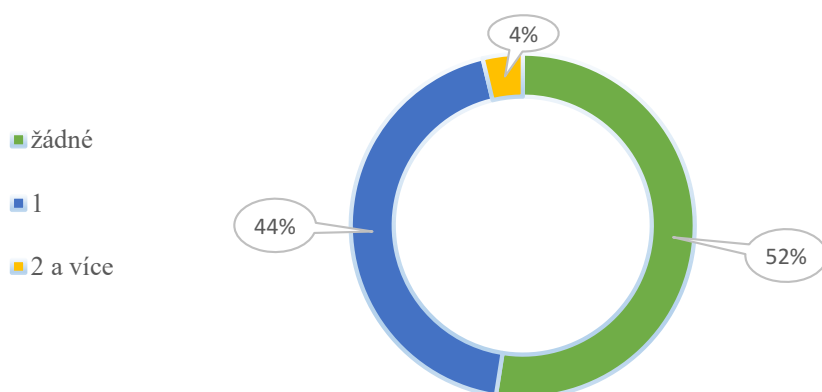
Respondenti byli požádáni o vyplnění krátkého dotazníku. Zároveň byli srozuměni, že jde o dotazník anonymní a jeho výsledky budou použity pouze pro účely této bakalářské práce. Dotazník obsahuje 16 uzavřených otázek.

Graf 4.1: Jakého jste pohlaví?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

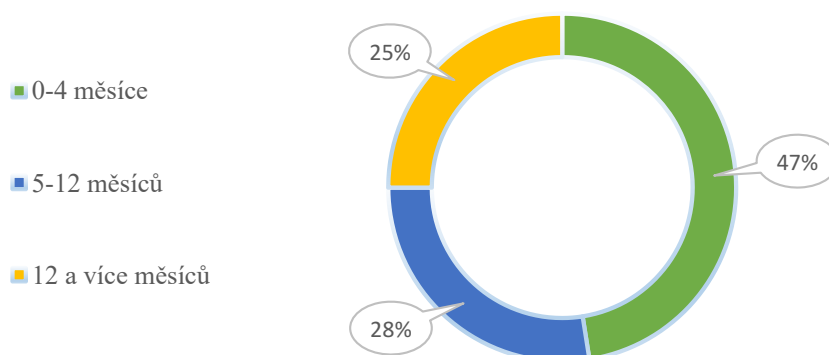
Graf 4.2: Na kolika pracovních pozicích jste byl/a před absolvováním odborné praxe zaměstnán/a?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Průzkumu se zúčastnilo 80 respondentů, z toho 51 mužů a 29 žen (viz graf 4.1), přičemž většina z celkového počtu dotazovaných, tedy 42 respondentů (52%), nebyla před absolvováním odborné praxe nikdy zaměstnána na hlavní pracovní poměr³⁸. Dalších 35 respondentů (44%) bylo do té doby zaměstnáno na HPP pouze jednou a zbylí 3 respondenti (4%) byli zaměstnáni na HPP na dvou či více pracovních místech (viz graf 4.2). Tento výsledek vyplývá a plně koresponduje s podmínkou žádné či minimální praxe účastníků projektu, která zajišťuje, aby v rámci odborné praxe došlo k podpoře osob s minimální pracovní zkušeností a zlepšení jejich výchozí pozice na trhu práce.

Graf 4.3: Jak dlouho jste byl/a před přijetím do odborné praxe nezaměstnaný/á?

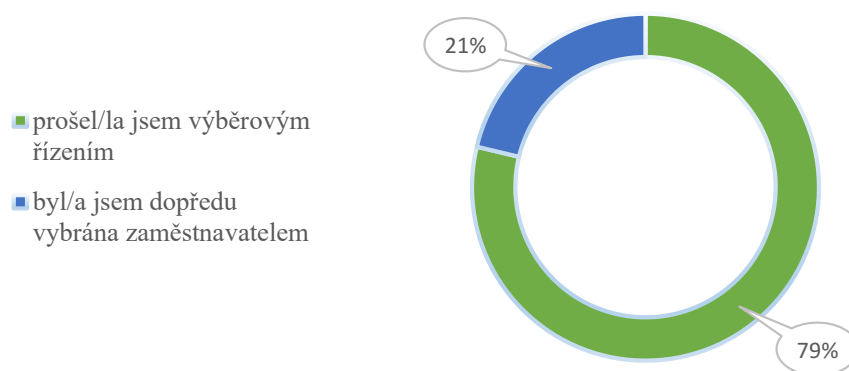


Zdroj: vlastní zpracování, 2016

³⁸ Hlavní pracovní poměr - HPP

Před absolvováním projektu bylo 38 dotázaných (47%) bez práce méně než 4 měsíce, dalších 22 osob (28%) bylo nezaměstnaných po dobu od 5 do maximálně 12 měsíců. Zbýlých 20 účastníků (25%) si hledalo práci více než rok před nástupem do odborné praxe (viz graf 4.3). Od 1. srpna 2014 již účastníci nemuseli splňovat podmínku minimální doby evidence (4 měsíce), a tak došlo k výraznému navýšení počtu osob, které byly v evidenci nezaměstnaných méně než 4 měsíce.

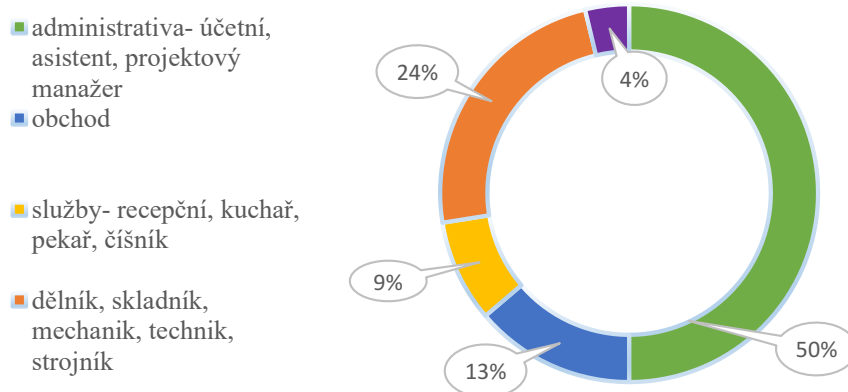
Graf 4.4: Jakým způsobem jste byl/a vybrán/a jako účastník odborné praxe?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V rámci projektu musela většina dotázaných projít výběrovým řízením před přijetím do odborné praxe, konkrétně 63 osob (79%). Původně nebylo umožněno zaměstnavateli předem vybrat účastníka projektu. Tato aktivita byla plně v kompetenci ÚP. Od 1. srpna došlo k pozměnění této skutečnosti a žadatel mohl předem navrhnout konkrétní osobu na výkon odborné praxe, která však musela být schválena příslušným pracovníkem ÚP. Z celkového počtu respondentů bylo takto vybráno 17 osob (viz graf. 4.4).

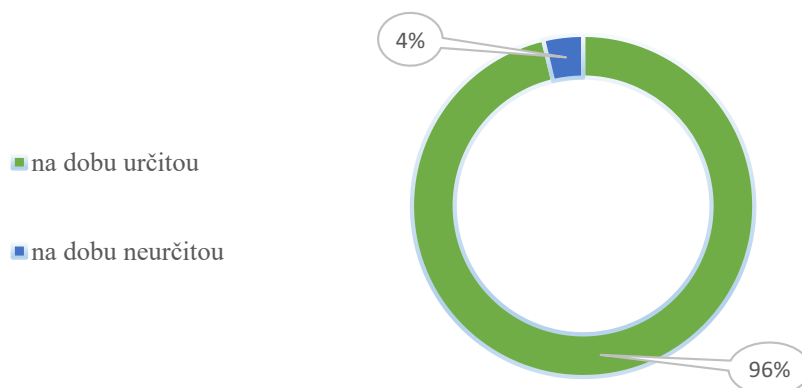
Graf 4.5: Jakou pozici jste vykonával/a v průběhu odborné praxe?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Na základě průzkumu vyplynulo, že největší zájem ze strany žadatelů byl o administrativní pracovníky, kterých v rámci dotazníku bylo 40 (50%). Nejmenší zájem byl podle výsledků o pracovníky IT a web služeb, kteří byli pouze 3 (viz graf 4.5).

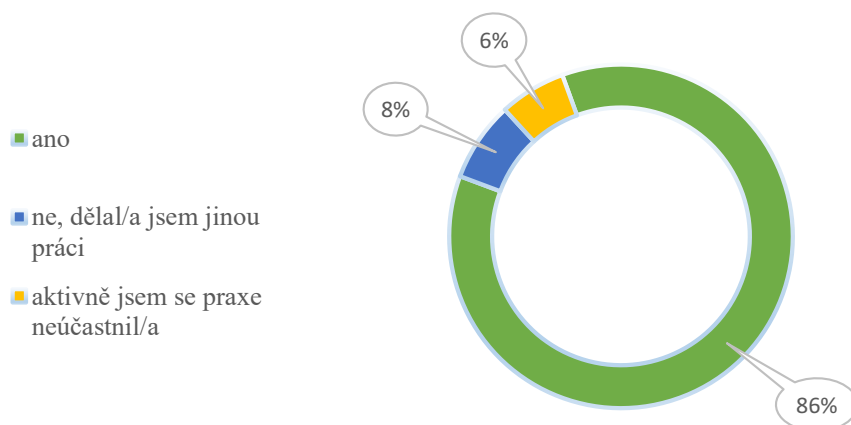
Graf 4.6: Jaký typ smlouvy jste se zaměstnavatelem uzavřel/a?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Naprostá většina respondentů, konkrétně 77 osob (96%), uzavřela se zaměstnavatelem v rámci projektu smlouvu na dobu určitou a pouhé 3 osoby (4%) na dobu neurčitou (viz graf 4.6).

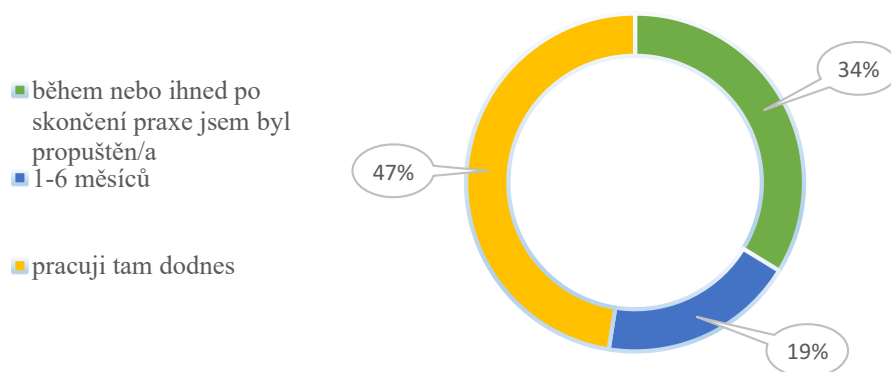
Graf 4.7: Vykonával/a jste práci jak byla stanovena v pracovní smlouvě?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V případě výkonu samotné praxe odpovědělo 69 osob (86%), že v průběhu trvání odborné praxe vykonávalo práci, která byla stanovena v pracovní smlouvě se zaměstnavatelem. Dalších 6 účastníků (8%) zatklo, že vykonávalo práci jinou a hned 5 osob (6%) uvedlo, že se odborné praxe aktivně vůbec neúčastnilo, přestože na něj zaměstnavatel čerpal příspěvek na SÚPM (viz graf 4.7).

Graf 4.8: Jak dlouho jste zůstal/a po skončení odborné praxe zaměstnaný/á u zaměstnavatele?

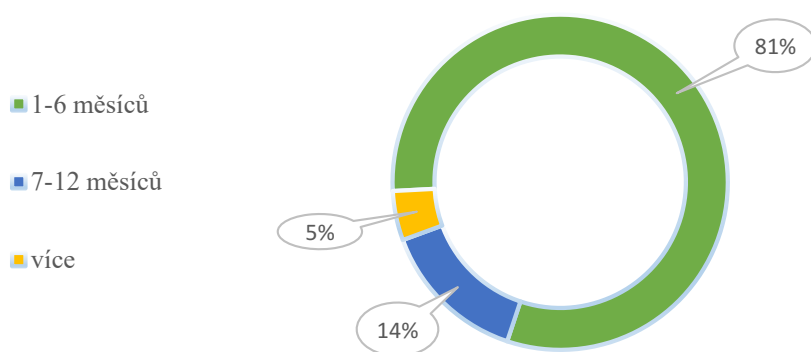


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 4.8 je patrné, že na otázku: „Jak dlouho jste zůstal/a po skončení odborné praxe zaměstnaný/á u zaměstnavatele?“ odpovědělo 38 respondentů (47%), že je v daném zaměstnání dodnes, dalších 15 osob (19%) bylo propuštěno či odešlo ze zaměstnání během 1-6 měsíců po skončení odborné praxe a konečných 27 účastníků projektu (34%) bylo

propuštěno či odešlo ze zaměstnání v průběhu nebo ihned po skončení odborné praxe. Z tohoto zjištění vyplývá, že se zaměstnavatelům značná část účastníků projektu osvědčila a byla jim i po skončení příspěvku na náhradu jejich mzdy nabídnuta nová pracovní smlouva. Dle průzkumu lze však zároveň usoudit, že docházelo k případům, kdy zaměstnavatel počítal se zaměstnancem pouze na dobu, po kterou mu byla jeho mzda nahrazována.

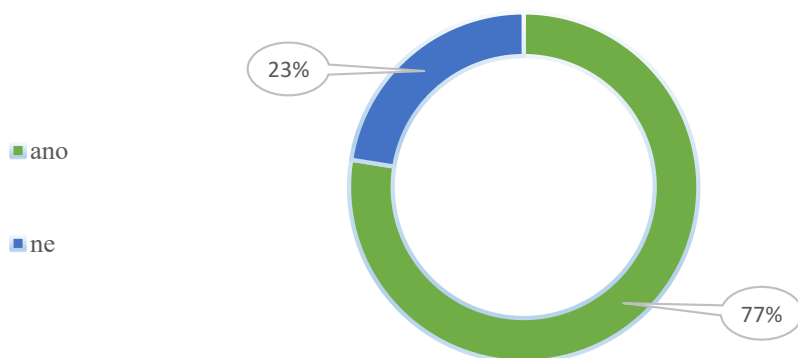
Graf 4.9: V případě propuštění jak dlouho vám trvalo, než jste si našel/la další zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

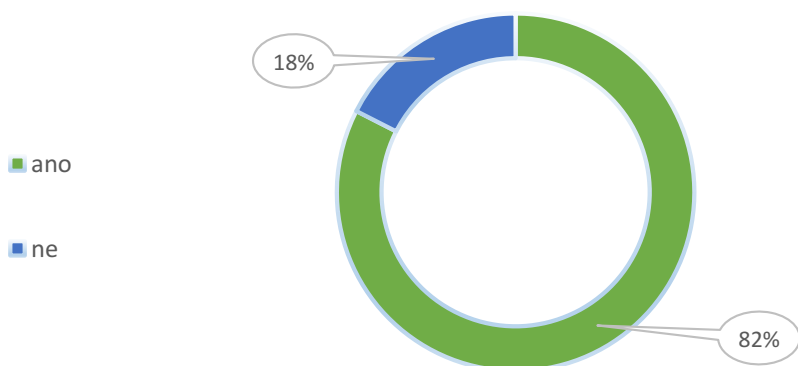
V případě propuštění či odchodu ze zaměstnání, do kterého spadá celkem 42 respondentů, si drtivá většina (81%) našla nové zaměstnání na HPP během prvního půl roku, dalších 6 respondentů (14%) během 7-12 měsíců a zbylým dvěma osobám (5%) trvalo přes rok, než si našly nové zaměstnání (viz graf 4.9). Z výsledků lze tvrdit, že daný projekt měl pozitivní vliv na zaměstnatelnost jeho účastníků a zlepšení jejich výchozí pozice na trhu práce při hledání pracovního místa.

Graf 4.10: Byl/a jste spokojený/á s prací?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

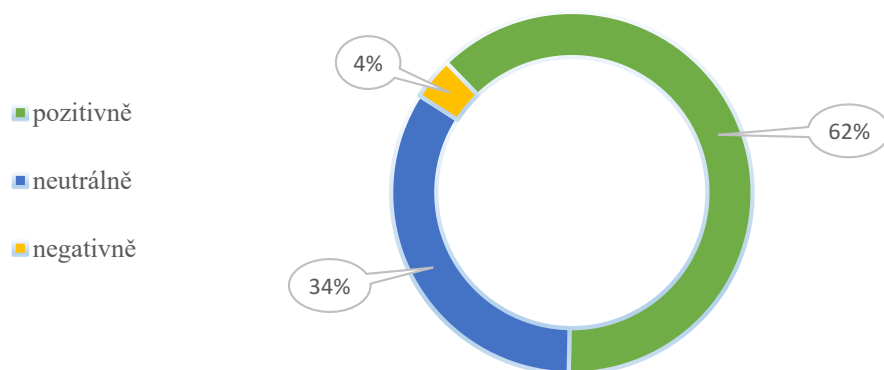
Graf 4.11: Bral/a jste práci seriózně s vědomím, že jste zaměstnán na dotaci?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Dotázaní na otázku zdali byli spokojení s prací, kterou získali v rámci projektu, odpověděli ze 77% ano a celkem 18 respondentů (23%) bylo s pracovním místem nespokojeno (viz graf 4.10). Podobného výsledku bylo dosaženo u otázky č. 11 „Bral/a jste práci seriózně s vědomím, že jste zaměstnán na dotaci?“, kdy 66 respondentů (82%) zaškrtnulo odpověď ano a zbylých 14 osob (18%) odpověď ne (viz graf 4.11).

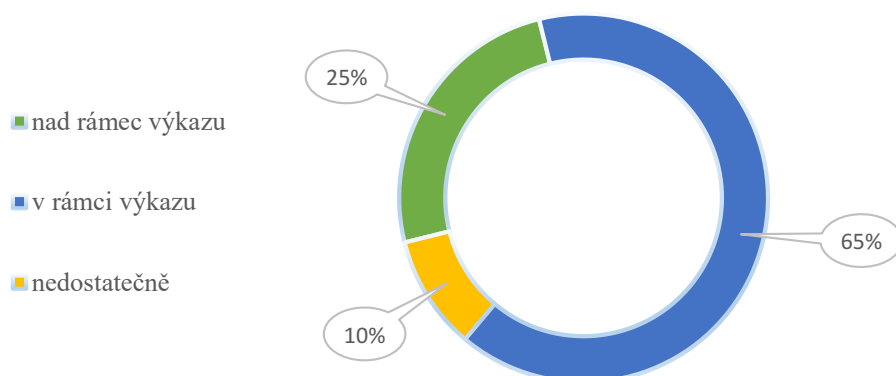
Graf 4.12: Jak hodnotíte práci úřadu práce v průběhu celého projektu?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Spíše kladného ohlasu se dostalo rovněž ÚP- krajské pobočce v Ostravě při hodnocení jeho práce v průběhu celého projektu, kdy jej 50 respondentů (62%) ohodnotilo pozitivně, 27 dotazovaných (34%) odpovědělo neutrálně a zbylé 3 osoby (4%) negativně (viz graf 4.12).

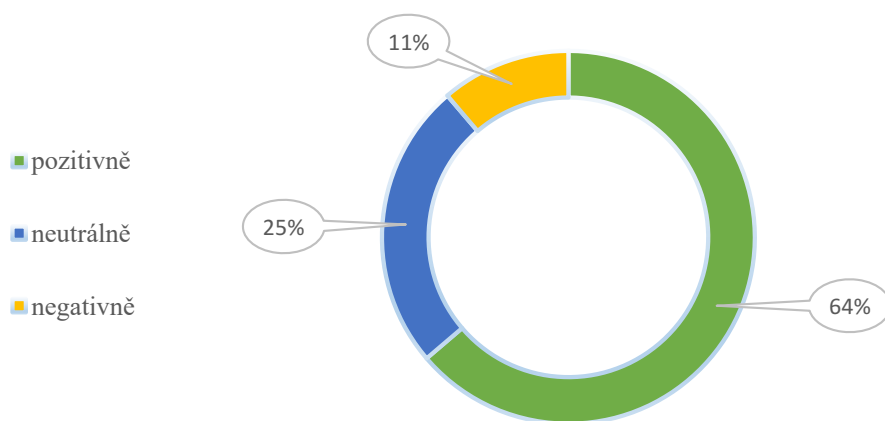
Graf 4.13: Kolik času vám mentor věnoval?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Na dotaz kolik času věnoval příslušný mentor jednotlivým účastníkům odborné praxe na pracovišti, odpovědělo 20 dotazovaných (25%) nad rámec výkazu, odpověď v rámci výkazu zaškrtnla většina (65%) a pouhých 8 respondentů (10%) odpověděla nedostatečně (viz graf 4.13).

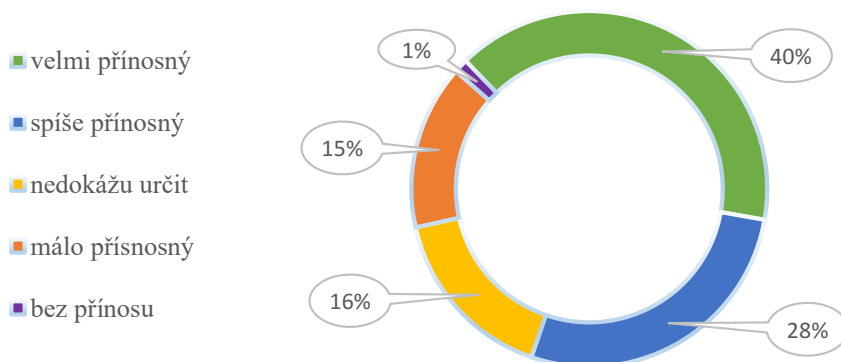
Graf 4.14: Jak hodnotíte pomoc mentora při zaškolování?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V otázce hodnocení přínosu či pomoci mentora při zaškolování a dozoru na pracovišti, převažovala odpověď pozitivně (64%), 20 respondentů (25%) zatrhlo neutrálně a 9 osob (11%) vnímala jeho pomoc negativně (viz. Graf 4.14).

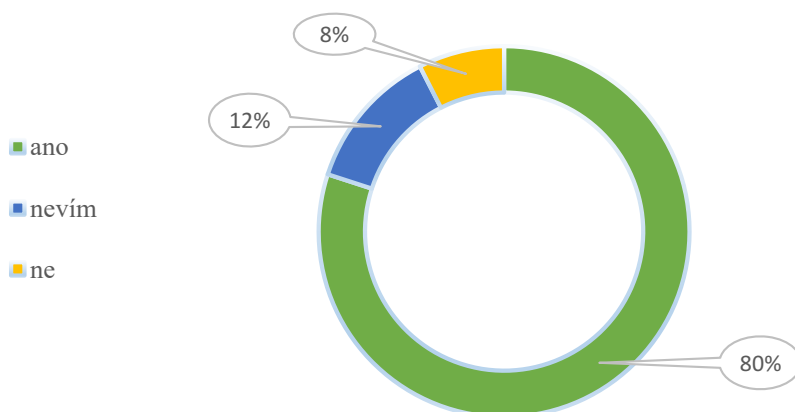
Graf 4.15: Jak hodnotíte přínos daného projektu?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Na předposlední otázku (viz graf 4.15), která byla v rámci dotazníkového šetření položena, vybírali respondenti z pěti možností. Nejvíce dotázaných (32 respondentů) označilo projekt za velmi přínosný. Za spíše přínosný určilo projekt 22 dotazovaných (28%) a za málo přínosný jej považovalo 12 osob (15%). Jako zcela bez přínosu projekt zhodnotil pouze jeden respondent a přínos projektu nedokázalo určit celkem 13 dotázaných (16%).

Graf 4.16: Doporučil/a byste projekt jiným uchazečům o práci?



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Na závěrečnou otázku zda-li by účastníci projektu doporučili projekt jiným uchazečům o práci, odpovědělo 64 respondentů (80%) přesvědčivě ano. Účast na projektu by nedoporučovalo pouze 6 dotázaných (12%) a zbylých 10 osob v danou chvíli nevědělo, zda ano či ne. Z výsledků vyplývá, že byl projekt pozitivně hodnocen a naprostá většina by jej doporučila dalším potenciálním účastníkům (viz graf 4.16).

4.2.2 Zhodnocení projektu a navržení možných doporučení

Na základě všech dostupných a zjištěných informací lze konstatovat, že se jednalo o projekt úspěšný, který byl prospěšný pro všechny zainteresované strany. V rámci realizace projektu se prioritně přihlíželo na zájmy cílové skupiny a poskytování účastníkům projektu maximální pomoci při zprostředkování odborné praxe. V rámci odborné praxe u zaměstnavatele měli účastníci možnost získávat cenné pracovní dovednosti a kvalitní pracovní návyky. Žadatelé mohli prostřednictvím projektu získat zaměstnance, jehož mzda byla zaměstnavateli na základě předložení příslušných dokumentů nahrazována ze zdrojů státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Zaměstnavatel měl tedy možnost doslova získat pracovní sílu „zadarmo“, a tím tak snížit své mzdové náklady. V neposlední řadě se při tvorbě projektu mohli po profesní stránce novými znalostmi a praktickými zkušenostmi obohatit i samotní realizátoři projektu z řad ÚP ČR- krajské pobočky Ostrava.

Pro budoucí dotační tituly tohoto typu lze zvážit možnost pozměnění několika podmínek a zavedení přísnějších kontrol při dodržování pravidel projektu. Zejména zavedení uzavírání pracovních smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci projektu pouze na dobu neurčitou. V případě uzavření smlouvy na dobu určitou zavedení podmínky, že smlouva by

měla končit nejdříve půl roku potom, co zaměstnavateli skončil nárok na příspěvek na náhradu mzdy zaměstnance. Došlo by tak k prevenci zneužívání poskytování dotací a zamezení situací, kdy zaměstnavatel přijímá zaměstnance, i když jej pro chod své firmy „nepotřebuje“ a jeho přínos má minimální či žádný dopad. Přestože zaměstnanec oficiálně vykazuje plnou účast na odborné praxi, ve skutečnosti se aktivně výkonu odborné praxe neúčastní a hned po skončení příspěvku na náhradu jeho mzdy je propuštěn. Za účelem předejití nebo zjištění těchto případů by měla být rovněž zpřísněna kontrola dodržování všech podmínek a pravidel, které jsou v rámci projektu nastaveny. Především prostřednictvím namátkových telefonátů a návštěvami pracovníků ÚP přímo na pracovišti zaměstnavatele.

Vzhledem k vyhodnocení dotazníkového šetření je zřejmé, že pozitivní názor na projekt sdílí většina účastníků projektu. Výsledek průzkumu dokládá, že daný projekt měl rovněž pozitivní vliv na zaměstnatelnost drtivé většiny jeho absolventů, kdy značná část respondentů zůstala zaměstnána u stávajícího zaměstnavatele i po skončení odborné praxe. Naprostá většina si v případě propuštění či odchodu ze zaměstnání našla nové pracovní místo během prvního půl roku.

Projekt byl přínosný a hospodárný. Finanční prostředky Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu byly v případě tohoto projektu alokovány správně.

5. Závěr

Podpora zaměstnanosti a oblast lidských zdrojů jsou jedny z klíčových oblastí nejen na úrovni jednotlivých členských států, ale jsou zároveň jednou z hlavních priorit Evropské unie jako celku. Především efektivní čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie významně přispívá k socioekonomickému rozvoji a podpoře zaměstnanosti v regionech všech členských států.

Snahou bakalářské práce bylo přiblížit podporu zaměstnanosti v České republice prostřednictvím regionální politiky a státní politiky zaměstnanosti ČR. Zabývala se rovněž návazností těchto politik na cíle a strategii Evropské unie v programových obdobích 2007-2013 a 2014-2020. Stěžejní pozornost byla věnována Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost realizovaného v letech 2007-2013, pro který je typická realizace měkkých projektů zaměřujících se na rozvoj schopností, dovedností a pracovního potenciálu občanů. V praktické části byla provedena detailní analýza vybraného projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“, který probíhal od 1. července 2013 do 30. listopadu 2015 v MSK. Projekt byl součástí OP LZZ a byl financován z prostředků Evropského sociálního fondu a zdrojů státního rozpočtu.

Cílem bakalářské práce bylo na základě dotazníkového šetření zhodnotit vliv vybraného projektu na zaměstnatelnost jeho účastníků. Z výsledku průzkumu vyplývá, že projekt byl přínosný jak pro žadatele (zaměstnavatele), tak pro účastníky (zaměstnance) a měl pozitivní vliv na zaměstnatelnost naprosté většiny dotazovaných. Evropské prostředky byly v tomto případě alokovány správně.

Díky prostředkům z fondů Evropské unie, které přispívají k podpoře zaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů, dochází ke snižování nezaměstnanosti a zvyšování životní úrovně obyvatel. Pro stávající a budoucí programová období je proto nezbytné pokračovat ve schvalování odpovídajících operačních programů, které směřují k podpoře zaměstnanosti a rozvoji lidského kapitálu. Prostřednictvím konkrétních projektů zaměřujících se na určité skupiny nezaměstnaných bude podporováno zlepšení jejich výchozí pozice při hledání zaměstnání a začlenění na trhu práce.

Seznam použité literatury

a) Knihy:

1. KLIKOVÁ, Ch., I. KOTLÁN, a kol.: *Hospodářská politika: teorie a praxe*. 2. vyd. Ostrava: SOKRATES, 2006. ISBN 80-86572-37-4
2. HALÁSKOVÁ, Renata. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-807-3685-225.
3. ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-04-2.
4. KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. *Trh na přelomu tisíciletí*. Praha: Vysoká Škola Ekonomická, 2006. ISBN 80-2451-149-5.
5. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
6. PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.
7. BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: přehled komentovaných novelizací od 1.10.2004 do 31.5.2007*. Praha: Linde, 2007.. ISBN 978-80-86131-73-3.
8. WINKLER, Jiří a Martin Žižlavský *Institucionální a veřejná politika: analýza politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5601-5.
9. MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2009. ISBN 978-80-87029-56-5.
10. VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
11. NOVOTNÁ, Martina. *Regionální politika EU*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1413-1.
12. BOHÁČKOVÁ, Ivana a Magdalena HRABÁNKOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-111-6.

13. TAUER, V., H. ZEMÁNKOVÁ a J. ŠUBRTOVÁ. *Získejte dotace z fondů EU: tvorba žádosti a realizace projektu krok za krokem: metodika, pravidla, návody*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2649-3.
14. KRÁLIKOVÁ, Kristína. *Regionálna politika krajín Európskej únie do roku 2013*. 1. vyd. Hodonín: Ústav práva a soudního inženýrství, 2013. ISBN 978-80-905646-2-6.
15. ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.
16. HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7489-7.
17. STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

b) elektronické publikace

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Zaměstnanost*. [online]. 2015 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/9079/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2015 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vzdělávejte se pro růst! – Moravskoslezský kraj*. 2016 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/tz_vspr-msk_04_2014_\(web_up\).pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/tz_vspr-msk_04_2014_(web_up).pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Šance pro samostatnost*. 2016 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/zaverecna_zprava_sance_pr_o_samostatnost_web.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrat+*. 2016 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/zaverecna_zprava_navrat~web.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příprava+*. 2016 [cit. 20. 3. 2016].

Dostupný z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/zaverecna_zprava_priprava~web.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Start*. 2016 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný

z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/zaverecna_zprava_start_web.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změna včas*. 2016 [cit. 20. 3. 2016].

Dostupný z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/zaverecna_zprava_zmena_vcas.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vzdělávejte se pro růst v MSK II*. 2016

[cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/vspr_v_msk_ii.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK*. 2016 [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/zaverecna_zprava_projektu_final.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Prležitost dělá(t) zaměstnance*. 2016

[cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/prilezitost_delat_zamestnance.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *10 pro život*. 2016 [cit. 20. 3. 2016].

Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/10_pro_zivot.pdf

c) *Webové stránky*:

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2015. *Financování APZ*. [online] [cit.

20. 3. 2016]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani_apz

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. *Důležité dokumenty týkající se*

sociální integrace. [online] [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6025>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online] [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2008. *Evropský sociální fond v ČR: Operační programy 2007 – 2013*. [online] [cit. 20. 3. 2016]. Dostupné z:

<http://www.esfer.cz/07-13>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2012. *Evropské strukturální a investiční fondy: Programové období 2007 – 2013*. [online] [cit. 22. 3. 2016]. Dostupné z:

<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2012. *Evropské strukturální a investiční fondy: Programové období 2014 – 2020*. [online] [cit. 22. 3. 2016]. Dostupné z:

<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2012. *Dohoda o partnerství pro programové období 2014 – 2020*. [online] [cit. 22. 3. 2016]. Dostupné z:

<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Dohoda-o-partnerstvi>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015. *Charakteristika Moravskoslezského kraje*. [online] [cit. 22. 3. 2016]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2016. *Jdi dál! 50+ v MSK*. [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/jdi_dal

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2016. *Rodina i práce v Moravskoslezském kraji*. [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/rodina_i_prace

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2016. *Příležitost dělá zaměstnance*. [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/prilezitost_dela_zamestnance

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2016. *Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji*. [cit. 20. 3. 2016]. Dostupný z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade

d) Interní zdroje:

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Manuál pro zaměstnavatele k projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“*. Ostrava: Interní materiál ÚP- krajské pobočky Ostrava. 2015, 16 s.

Seznam zkratek

EU	Evropská unie European Union
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques
ESF	Evropský sociální fond European Social Fund
EFRR/ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj European Regional Development Fund
FS	Fond soudržnosti Cohesion Fund
ES	Evropská společenství The European Communities
EHS	Evropské hospodářské společenství The European Economic Community
HDP	Hrubý domácí produkt Gross Domestic Product
HNP	Hrubý národní produkt Gross National Product
MMR ČR	Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MF ČR	Ministerstvo financí České republiky
SR	Státní rozpočet
ZS	Zprostředkující subjekt

RP	Regionální politika
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
ÚP	Úřad práce
NSRR	Národní strategický referenční rámec
OP	Operační program Operational Programme
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	Operační program Zaměstnanost

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27. dubna 2016



Daniel Hořínek